



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Jaarrapportage arbeidsmigranten 2024



Arbeidsmigratie
in
goede banen

november 2024



Voorwoord

In 2020 deed het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (hierna: Aanjaagteam) concrete aanbevelingen om de positie van arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren en misstanden tegen te gaan. De ministeries van Asiel en Migratie (AeM), Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK), Economische Zaken (EZ), Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur (LVVN), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO), Volksgezondheid Welzijn en Sport (VWS) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (hierna: Arbeidsinspectie) volgen dit advies op door maatregelen te treffen. Dit doen zij samen met vakbonden, werkgeversorganisaties, gemeenten en provincies. Het Interdepartementale Project Arbeidsmigranten (IPA) monitort de implementatie van de maatregelen en jaagt de voortgang aan door hierover in gesprek te blijven.

Algemeen

Er zijn belangrijke stappen gezet. Tegelijkertijd moet er de komende jaren onder het nieuwe kabinet nog veel gebeuren om het advies van het Aanjaagteam te voltooien en de positie van arbeidsmigranten structureel te verbeteren. In het hoofdlijnenakkoord¹ en regeerprogramma² staat dat het kabinet zal werken aan het versterken van de positie van arbeidsmigranten op de arbeidsmarkt en hun participatie in de samenleving. Ook zal het kabinet de integrale uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam onverminderd en met urgentie voortzetten. Dit doet het kabinet in samenwerking met uitvoerings- en handhavingsorganisaties, sociale partners, medeoverheden en andere stakeholders.

Jaarrapportage

Een van de aanbevelingen van het Aanjaagteam (aanbeveling 7.2.A) is om jaarlijks aan de Tweede Kamer te rapporteren over de voortgang van de uitvoering van de aanbevelingen. Daarom stelde het IPA in overleg met gemeenten, provincies, vakbonden en werkgeversorganisaties deze vierde jaarrapportage op. De rapportage biedt inzicht in de voortgang van de maatregelen en de geboekte resultaten. Deze ontwikkelingen zijn zo visueel mogelijk weergegeven om de leesbaarheid te vergroten.

Leeswijzer

Elk hoofdstuk begint met een korte inleiding op het thema en geeft aan welke doelen en maatregelen hieronder vallen. Indien van toepassing staat bij de maatregelen een verwijzing naar de bijbehorende aanbeveling(en) van het Aanjaagteam. Per maatregel zijn vervolgens de stand van zaken en vervolgstappen beschreven.

¹ <https://www.kabinetsformatie2023.nl/documenten/publicaties/2024/05/16/hoofdlijnenakkoord-tussen-de-fracties-van-pvv-vvd-nsc-en-bbb>

² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/09/13/regeerprogramma-kabinet-schoof>

Website

De website www.arbeidsmigratieingodebanen.nl biedt een actueel en integraal overzicht van de status en voortgang van alle maatregelen die zijn getroffen om de positie van arbeidsmigranten in Nederland te verbeteren. Daarnaast worden er goede voorbeelden gedeeld op de website. De website is bedoeld voor iedereen die betrokken is bij het maken en uitvoeren van beleid rondom arbeidsmigranten.

Monitoring en evaluatie

De ministeries en de Arbeidsinspectie zijn verantwoordelijk voor de monitoring van de effecten en evaluatie van de eigen maatregelen. In 2024 is onderzoeksbureau Risbo (Erasmus Universiteit Rotterdam) een meerjaren-onderzoek gestart om periodiek inzicht te krijgen in hoe arbeidsmigranten hun eigen positie in Nederland ervaren, onder meer in relatie tot de doelen van het Aanjaagteam. Risbo voert het onderzoek elke twee jaar uit in de periode 2024-2028. De kern van het onderzoek bestaat uit een grootschalig uitgezette survey. De resultaten uit de eerste survey staan in het rapport ‘Zicht op arbeidsmigranten’³, wat kan worden gezien als een nulmeting. Enkele resultaten uit het rapport staan in de jaarrapportage.

In het voorjaar van 2025 verschijnt het tweede deel van het onderzoek. Dit bestaat uit een kwalitatieve verdieping op de resultaten van de survey. In de komende jaren zal ook de relatie tot de uitgevoerde maatregelen meegenomen worden in het onderzoek.

³ <https://www.arbeidsmigratieingodebanen.nl/documenten/publicaties/2024/11/14/meerjarenonderzoek-risbo-zicht-op-arbeidsmigranten>

Inhoudsopgave

Inleiding

pagina 5

Arbeidsmigranten en beleid

1.1 Arbeidsmigranten betrekken bij en in het beleid

- Netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten
- Ondersteuningsprogramma VNG

pagina 13

Informatie en dienstverlening

7.1 Betere toegang tot informatie, dienstverlening en recht

- Betere ondersteuning voor arbeidsmigranten
- Toegang tot DigiD
- Verbetering toegang tot recht

7.2 Verruimen mogelijkheden tot integratie

- Toegang tot taal- en integratietrajecten

7.3 Uitkomsten meerjarenonderzoek

pagina 53

Werk

2.1 Aanpak misstanden in uitzendsector

- Toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitleners

pagina 16

2.2 Eerlijk werk garanderen

- Cao-afspraken
- Aanpakken malafide bestuurders
- Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon
- Due diligence bij inleners en uitleners

2.3 Gezond en veilig werken

- Wetsvoorstel meld- en vergewisplicht meldingsplichtige arbeidsongevallen uitleners

2.4 Uitkomsten meerjarenonderzoek

Registratie

3.1 Beter zicht op arbeidsmigranten

- Registratie contactgegevens en tijdelijk verblijfsadres
- Kwaliteitsmaatregelen RNI
- Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie
- Gebruik van signalen uit de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit
- Feedbackcyclus loonaangifteketen
- Verplichte aanwezigheidsmelding
- Samenwerking rondom gegevensdeling BRP
- Aanpak oneigenlijk gebruik van bsn afgegeven door RNI-loket

pagina 25

3.2 Uitkomsten meerjarenonderzoek

Huisvesting

pagina 33

4.1 Verbeteren kwaliteit huisvesting

- Wet goed verhuurderschap
- Aanscherpen normen en integratie private keurmerken SNF en AKF
- Decentralisatie gebruiksoppervlakenorm in Omgevingswet

4.2 Meer huisvesting realiseren

- Landelijke en regionale afspraken en stimuleringsregelingen
- Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid

4.3 Versterken van de huurpositie

- Zelfstandig huurcontract voor alle woonvormen
- Loskoppelen huur- en arbeidsovereenkomst

4.4 Uitkomsten meerjarenonderzoek

Handhaving en toezicht

pagina 47

6.1 Samenhang en samenwerking in toezicht met voldoende capaciteit

- Meer capaciteit creëren bij Arbeidsinspectie voor het toezicht op de toelatingsplicht van uitzendbureaus
- Handhaving door gemeenten faciliteren
- Meer onaangekondigde inspecties huisvesting
- Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden stimuleren
- Samenwerking over de landsgrenzen heen verbeteren
- Gegevensuitwisseling verbeteren

6.2 Aanpak arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

6.3 Uitkomsten meerjarenonderzoek

Zorg en welzijn

pagina 40

5.1 Betere toegang tot zorg

- Rol zorgverzekeraars in betere toegang tot de zorg
- Verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise

5.2 Betere aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers

- Pilot kortdurende opvang
- Checklist gelijke behandeling EU-burgers

5.3 Uitkomsten meerjarenonderzoek



Inleiding

Over wie hebben we het?

De groep arbeidsmigranten in Nederland is divers als het gaat om het land van herkomst, het inkomen, het opleidingsniveau en de verblijfsduur. De schattingen van het aantal arbeidsmigranten dat zich in Nederland bevindt, variëren sterk. Dit komt door het gebruik van verschillende bronbestanden en definities. De Staat van Migratie 2024⁴ geeft een breed overzicht van cijfer- en beleidsmatige ontwikkelingen op het terrein van migratie in 2023. Deze jaarrapportage focust op de in Nederland werkzame (arbeids)migranten en specifiek op de mensen binnen deze groep die zich in een kwetsbare positie bevinden, bijvoorbeeld vanwege de hoogte van hun loon en de tijdelijkheid van hun verblijf in Nederland.

Werknemers uit andere EU-lidstaten

Binnen de groep werkzame personen die geboren zijn in een andere EU-lidstaat dan Nederland varieert hun verblijfsduur in Nederland en het type werk dat zij doen. Op het gebied van werk zijn er verschillen in sector, salarisniveau en contractvorm. Deze verschillen zijn duidelijk zichtbaar tussen personen afkomstig uit de EU-11⁵ en de overige EU-lidstaten (EU-27). Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) geeft hier inzicht in via de jaarlijkse Migrantenmonitor.⁶

In de Migrantenmonitor van het CBS staan onder andere cijfers over personen die geboren zijn in het buitenland en op specifieke peildata in Nederland werkzaam waren. Er is niet gekeken naar hun motief om te migreren en naar hun verblijfsduur in Nederland; iedereen die is geboren in het buitenland is opgenomen in deze monitor. Dit kunnen dus ook studenten en gezinsmigranten zijn. Ook mensen die in het buitenland geboren zijn en al tientallen jaren in Nederland wonen (en werken) zijn in de monitor opgenomen. In tegenstelling tot andere datasets van het CBS zijn ook werkzame personen die ingeschreven staan als niet-ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP) meegenomen in de monitor.

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/06/14/tk-bijlage-staat-van-migratie-2024>

⁵ De EU-11 zijn alle EU-uitbreidingslanden, exclusief Cyprus en Malta. Het gaat om Bulgarije, Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Polen, Roemenië, Slovenië, Slowakije en Tsjechië.

⁶ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2024/43/migrantenmonitor-2023>

Niet-ingezetenen in de BRP

Er is een grote groep personen die in de cijfers van het CBS geregistreerd staat als niet-ingezetene in de BRP. Bij een (verwacht) verblijf in Nederland van langer dan vier maanden is inschrijving in de BRP als ingezetene bij de gemeente verplicht. Bij een (verwacht) verblijf van minder dan vier maanden volstaat registratie als niet-ingezetene in de BRP. Het is onbekend of de groep niet-ingezetenen daadwerkelijk bestond uit personen die korter dan vier maanden in Nederland verblijven. In de figuren hieronder worden zij wel meegenomen bij de personen waarvan het verblijf wordt geschat op minder dan vijf jaar. Dit moet met voorzichtigheid worden gelezen. Zie ook hoofdstuk 3 over registratie, waarin aandacht is voor de kwaliteitsmaatregelen die worden getroffen om juiste registratie van arbeidsmigranten te bevorderen.

Figuur 1 Aantal personen werkzaam als werknemer geboren in een andere EU-lidstaat, 2021-2022. Bron: CBS Migrantenmonitor 2023, versie oktober 2024. Deze cijfers gaan over personen die zich hebben ingeschreven in de BRP als ingezetene of als niet-ingezetene.

	EU-11	Overig EU-27
2022	391.020	243.000
2023	397.030	252.910
% verschil 2022 t.o.v. 2021	+2%	+4%

Figuur 2 Aantal personen werkzaam als zelfstandige geboren in een andere EU-lidstaat, 2021-2022. Bron: CBS Migrantenmonitor 2023, versie oktober 2024. Deze cijfers gaan over personen die zich hebben ingeschreven in de BRP als ingezetene of als niet-ingezetene.

	EU-11	Overig EU-27
2021	33.300	20.600
2022	38.100	21.600
% verschil 2022 t.o.v. 2021	+14%	+5%

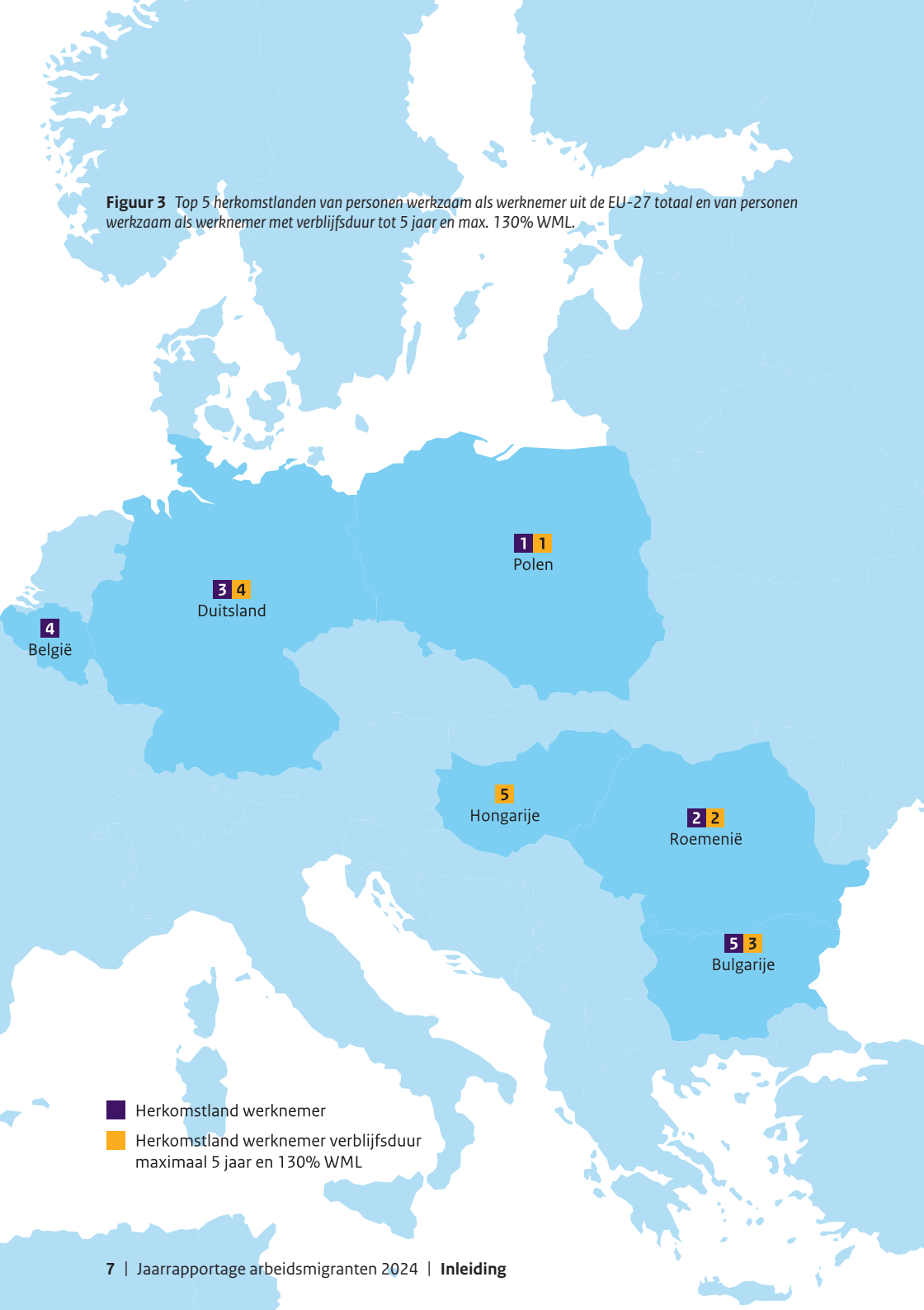
Op 31 december 2023 waren 649.940 personen geboren in een andere EU-lidstaat dan Nederland werkzaam in Nederland als werknemer. De cijfers over zelfstandigen zijn voor 2023 nog niet bekend. In 2022 waren dit 59.700 personen. Het aantal personen dat als zelfstandige werkt, steeg in de jaren 2021-2022 sterker dan het aantal personen dat als werknemer werkzaam is. Deze trend wordt ook gezien onder werkzame personen met een Nederlandse afkomst. De verhouding tussen personen werkzaam als zelfstandige en als werknemer is vergelijkbaar voor de EU-11 en de overige EU-27.

De aanbevelingen van het Aanjaagteam hebben voornamelijk betrekking op een kwetsbare groep: EU-burgers en derdelanders die werken, korter dan vijf jaar in Nederland verblijven en ten hoogste 130% van het wettelijk minimumloon (WML) verdienen. De omvang van deze groep uit de EU-27 was in december 2023 228.980 personen. Zij zijn werkzaam als werknemer.

12% (26.360) van hen had een vast contract, 17% (38.520) een tijdelijk contract, 15% (34.440) een contract als oproepkracht en 57% (129.590) een contract als uitzendkracht. Van zelfstandigen zijn geen inkomensgegevens beschikbaar. De cijfers over gedetacheerden zijn in figuur 5 opgenomen.

Zoals hiervoor genoemd waren in december 2023 228.920 personen uit de EU-27 in Nederland aan het werk als werknemer met een geschatte verblijfsduur van minder dan vijf jaar en met een inkomen van maximaal 130% van het wettelijk minimumloon. Dit is 13% meer dan het aantal mensen met dezelfde kenmerken dat in december 2022 uit de EU-27 in Nederland aan het werk was. Toen waren 202.890 personen van de kwetsbare doelgroep in Nederland aan het werk. Dit is 35% van het totaal aantal personen werkzaam als werknemer afkomstig uit een ander land van de EU-27. In figuur 3 is een top vijf opgenomen van (herkomstlanden) van personen werkzaam als werknemer uit de EU-27 en van personen werkzaam als werknemer met verblijfsduur tot vijf jaar en een loon van maximaal 130% van het wettelijk minimumloon.

Figuur 3 Top 5 herkomstlanden van personen werkzaam als werknemer uit de EU-27 totaal en van personen werkzaam als werknemer met verblijfsduur tot 5 jaar en max. 130% WML.



Zoals opgenomen in figuur 4 werken werknemers geboren in de EU-11 vaak in de sector “Verhuur en overige zakelijke dienstverlening”. Hieronder valt onder meer de uitzendbranche. Op basis van de bij het CBS bekende gegevens is niet af te leiden naar welke sectoren deze werknemers als uitzendkracht gedetacheerd worden. Op basis van branchegegevens⁷ is bekend dat deze werknemers veelal gedetacheerd worden naar bedrijven in de logistiek, voedingsindustrie, metaalbewerking en land- en tuinbouw.

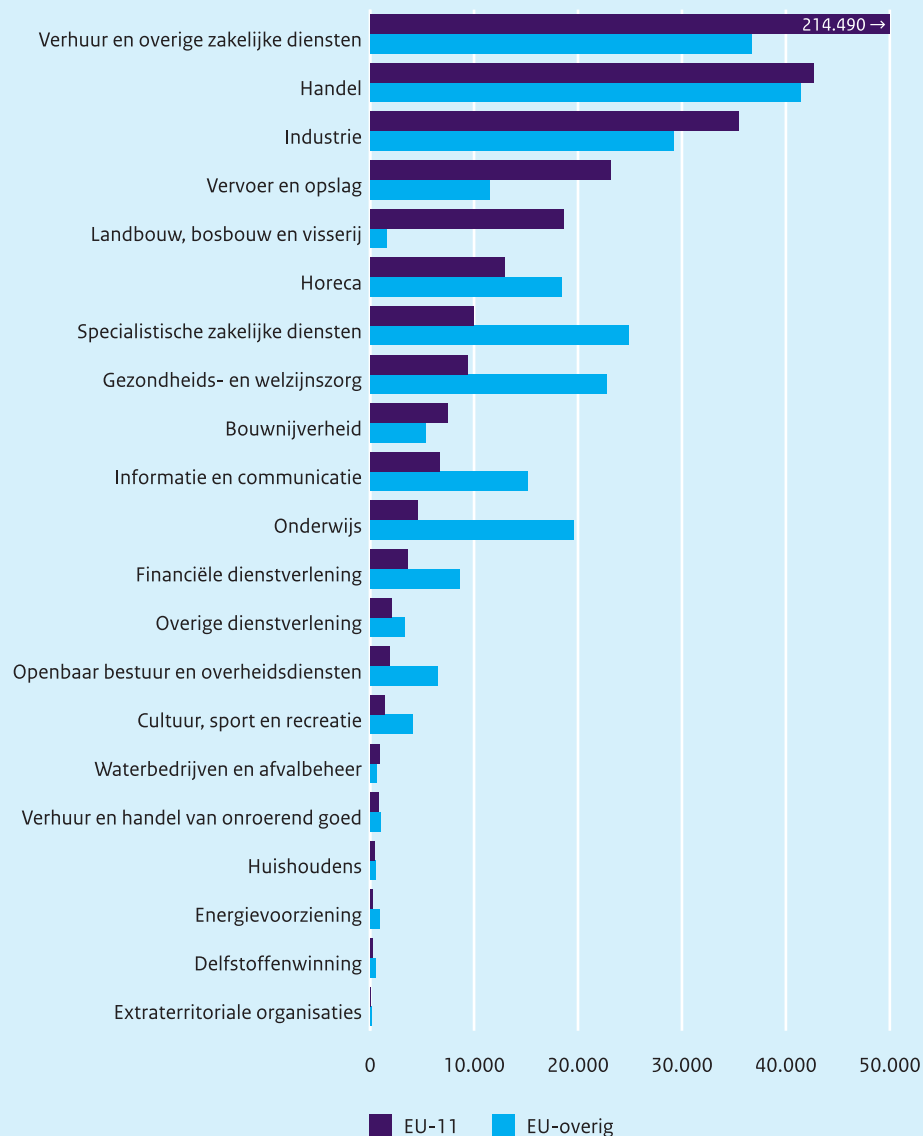
Werknemers uit landen van buiten de EU

Gekeken naar de doelgroep van het IPA blijkt het volgende uit de cijfers van de Migrantenmonitor wat betreft werknemers geboren buiten de EU: in december 2023 waren in totaal 130.330 personen als werknemer met een geschatte verblijfsduur van minder dan vijf jaar en een inkomen van maximaal 130% van het WML aan het werk. 10% van hen had een vast contract, 39% een tijdelijk contract, 26% een contract als oproepkracht en 25% een contract als uitzendkracht. Dit is een stijging van 33,5% ten opzichte van 2022, want in dat jaar waren er 97.600 personen uit deze doelgroep aan het werk.

Zoals eerder aangegeven hoeft dit niet te gaan om migranten die naar Nederland zijn gekomen met als motief om te werken. Maar het geeft een voorzichtige indicatie van de omvang van de doelgroep van migranten die oorspronkelijk afkomstig is uit landen van buiten de EU, in Nederland werkt en zich in een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt bevindt.

⁷ <https://www.abu.nl/app/uploads/2024/01/Arbeidsmigranten-in-Nederland-factsheet-ABU-NBBU-2023.pdf>

Figuur 4 Werksector van personen met baan (werknemer) geboren in de EU-11, EU-27 en overige EU-lidstaten, 2022.
Bron: CBS Migrantenmonitor 2023, versie oktober 2024. Deze cijfers gaan over personen die zich hebben ingeschreven in de BRP als ingezetene of als niet-ingezetene.



Gedetacheerde werknemers

De uitvoering van de aanbevelingen van het Aanjaagteam hebben ook gedeeltelijk effect op gedetacheerde werknemers. Ondernemingen uit lidstaten van de EU, Europese Economische Ruimte (EER)⁸ of Zwitserland kunnen in het kader van het vrij verkeer van diensten werknemers tijdelijk ter beschikking stellen in Nederland om grensoverschrijdende dienstverrichting uit te voeren. Gedetacheerde werknemers zijn per definitie kort in Nederland waardoor ze vaak niet geregistreerd worden. Ook worden zij betaald door hun werkgever in het buitenland waardoor ze geen burgerservicenummer (bsn) nodig hebben.

De cijfers van het online meldloket⁹ bieden een globaal beeld van de aard en omvang van detachering naar Nederland, maar er is ook sprake van overlap met de bovengenoemde cijfers. Het is niet bekend hoe groot deze overlap is. De loonhoogte en exacte verblijfsduur van de gemelde gedetacheerde werknemers is onbekend. In de cijfers in figuur 5 zitten ook gedetacheerde werknemers die niet onder de kwetsbare doelgroep vallen vanwege de loonhoogte (bijvoorbeeld kennis en talent).

⁸ Hierbij horen alle EU-landen plus Liechtenstein, Noorwegen en IJsland.

⁹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/06/14/tk-bijlage-staat-van-migratie-2024>

Registratie van gedetacheerden

Sinds 1 maart 2020 moeten de meeste buitenlandse dienstverrichters online melding maken van hun komst, de aard en duur van de werkzaamheden die zij in Nederland verrichten, de dienstontvanger en de gedetacheerde werknemers. Dit kan in het online meldloket dat te bereiken is via www.postedworkers.nl. Ook moeten zelfstandigen zich melden als zij in Nederland een dienst gaan verrichten in bepaalde sectoren. Deze meldplicht komt voort uit de Handhavingsrichtlijn die toezichthoudende instanties instrumenten biedt om deze kwetsbare groep arbeidsmigranten beter te beschermen.

Hoewel er in 2023 meer gedetacheerde werknemers in beeld zijn, kan er nog steeds sprake zijn van ondermelding. Daarnaast is een aantal sectoren en activiteiten uitgezonderd van de meldplicht. Ook is van belang om op te merken dat het om gegevens gaat die de dienstverrichters en dienstontvangers zelf hebben verstrekt. De cijfers moeten dus met de nodige voorzichtigheid worden bezien. Om de datakwaliteit en naleving te verbeteren, wordt het meldloket steeds verder ontwikkeld. Ook wordt continu geïnvesteerd in voorlichting.

Volgens het meldloket waren er in 2023 96.290 gedetacheerde werknemers werkzaam in Nederland. Daarvan hadden er 23.510 een nationaliteit van buiten de EU, EER of Zwitserland en 72.780 een EU-nationaliteit. Dit is exclusief detacheringen in de wegvervoersector.

Figuur 5 Top 10 gemelde werknemers per land, exclusief wegvervoer, 2023. Bron: SZW

Vestigingsland	EU-burgers	Van buiten de EU	Totaal
Polen	12.450	10.490	22.940
Duitsland	17.370	2.680	20.050
Litouwen	11.290	4.500	15.790
België	10.040	250	10.290
Portugal	2.310	1.580	3.889
Roemenië	3.110	10	3.120
Spanje	1.910	400	2.300
Kroatië	890	760	1.660
Hongarije	1.400	120	1.520
Slowakije	1.370	120	1.490
Overige	10.660	2.600	13.260
Totaal	72.780	23.510	96.290

De bedrijven die werknemers detacheren zijn voornamelijk gevestigd in Polen, Duitsland, Litouwen en België. Uit de cijfers blijkt dat een aanzienlijk deel van de gemelde werknemers geen personen met een EU-nationaliteit zijn en vooral gedetacheerd worden door in Polen en Litouwen gevestigde bedrijven. Het gaat voor beide landen voornamelijk om personen met een Oekraïense of Wit-Russische nationaliteit.

In 2023 deden 6.360 zelfstandigen een of meerdere meldingen van hun dienstverrichting in Nederland. Een zelfstandige kan meerdere meldingen per jaar doen. In totaal zijn 14.750 meldingen ingediend door zelfstandigen. De top vijf landen van herkomst waren Polen, Slowakije, Tsjechië, België en Duitsland.

Meerjarenonderzoek Risbo

Het onderzoek van Risbo is gericht op EU-burgers, mensen van buiten de EU en ontheemde Oekraïners die in Nederland werken. Bij de afbakening van de doelgroep is uitgegaan van de definitie die door het Aanjaagteam is geformuleerd: iemand die afkomstig is uit een ander land, die tijdelijk in Nederland verblijft en hier werkzaam is. In het onderzoek worden deze verschillende groepen meegenomen, al ligt de focus nadrukkelijk op personen afkomstig uit de EU. Om de doelgroepen verder af te bakenen is er gekeken naar de hoogte van het loon (maximaal 130% van het WML) en de verblijfsduur (maximaal 5 jaar). Tegelijkertijd zijn er geen personen uitgesloten van deelname aan de survey. De personen met kenmerken die buiten de afbakening vallen zijn als vergelijkingsgroep meegenomen.

Belevingsonderzoek

Het gaat om een belevingsonderzoek. De resultaten van het onderzoek gaan in het bijzonder over hoe tevreden EU-burgers met een inkomen van minder dan 130% van het WML zijn met verschillende levensdomeinen. De beleving van de respondenten zal niet altijd overeenkomen met de werkelijkheid. De onderzoekers lichten dit nader toe in het rapport.¹⁰

Representativiteit

Om de uitkomsten van het onderzoek te duiden en op waarde te schatten is de representativiteit van de onderzoeksgroep een belangrijk criterium. Nog niet eerder is in Nederland op deze schaal onderzoek gedaan naar de groep kort verblijvende EU-burgers met een laag inkomen. Hoewel het een belevingsonderzoek betreft, is er op dit moment geen betere bron om te kijken hoe het met deze mensen gaat dan henzelf. Door op veel verschillende locaties en tijdstippen data te verzamelen is zo goed mogelijk geprobeerd tot een representatieve onderzoeksgroep te komen. Deze werkwijze heeft er volgens de onderzoekers zeer waarschijnlijk toe geleid dat het onderzoek representatief is voor de specifieke doelgroep. Het betreft dan de groep EU-burgers die legaal werkzaam is in loondienst binnen beroepen aan de “onderkant” van de arbeidsmarkt. Dit betekent ook dat het onderzoek waarschijnlijk niet of in ieder geval minder representatief is voor arbeidsmigranten die zich in een heel andere (veel betere of slechtere en mogelijk illegale) arbeidspositie bevinden.

Achtergrondkenmerken respondenten

In totaal waren er 4.214 respondenten, met een valide respons van 3.042. Het grootste deel van de verwijderde respons heeft betrekking op personen die de vragenlijst niet ver genoeg ingevuld hebben. Dit wordt in het rapport nader toegelicht. Er zijn 2.444 respondenten afkomstig uit een EU-lidstaat. Ongeveer de helft van deze respondenten is geboren in Polen. Een op de vijf is geboren in Roemenië en 14% is geboren in Bulgarije. Een klein deel, 8%, komt uit een van de overige EU-11 landen.¹¹ De overige 6% komt uit een van de andere EU-27 landen.¹² Ongeveer 80% van de respondenten afkomstig uit een andere EU-lidstaat verdiende minder dan 130% van het WML (1.944 personen). Ongeveer een op de vijf respondenten woont vier maanden of korter in Nederland; bijna een derde woont langer dan vijf jaar in Nederland. In figuur 6 zijn meerdere achtergrondkenmerken van de respondenten opgenomen naar herkomst.

¹⁰ <https://www.arbeidsmigratieingodebanen.nl/documenten/publicaties/2024/11/14/meerjarenonderzoek-risbo-zicht-op-arbeidsmigranten>

¹¹ Naast Polen, Roemenië, Bulgarije behoren Estland, Hongarije, Kroatië, Letland, Litouwen, Slovenië, Slowakije en Tsjechië tot de EU-11 landen.

¹² Het gaat om België, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Malta, Luxemburg, Oostenrijk, Portugal, Spanje, Zweden. Nederlanders zijn niet in het onderzoek meegenomen.

Figuur 6 Achtergrondkenmerken van respondenten meerjarenonderzoek meting 2024, naar herkomst (inkomen < 130% WML, n & %). Bron: Risbo

	EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
	n	%	n	%	n	%
Totaal	1924	100	147	100	259	100
Geslacht						
Man	1094	56,9	69	46,9	79	30,5
Vrouw	830	43,1	78	53,1	180	69,5
Leeftijd						
16-24	462	24,0	18	12,9	54	21,3
25-34	711	37,0	48	34,3	56	22,1
35-44	403	21,0	23	16,4	65	25,7
45-54	255	13,3	34	24,3	60	23,7
55-68	90	4,7	17	12,1	18	7,1
Nationaliteit						
Pools	1040	54,1				
Roemeens	419	21,8				
Bulgaars	200	10,4				
Overig	264	13,7	147	100		
Verblijfsduur						
4 maanden of korter	441	22,7	29	19,5	37	14,2
5 tot 12 maanden	328	16,9	18	12,1	51	19,6
1 tot 3 jaar	385	19,8	47	31,5	161	61,9
3 tot 5 jaar	306	15,8	12	8,1	6	2,3
5 jaar of langer	482	24,8	43	28,9	5	1,9
Gezinssamenstelling						
Alleenstaand, zonder kinderen	831	43,1	51	34,7	87	34,3
Alleenstaand, met kind(eren)	168	8,7	11	7,5	29	11,4
Gehuwd zonder kinderen	102	5,3	17	11,6	20	7,9
Gehuwd met kind(eren)	206	10,7	40	27,2	59	23,2
Ongehuwd, in een relatie zonder kinderen	404	21,0	13	8,8	32	12,6
Ongehuwd in een relatie met kind(eren)	114	5,9	9	6,1	14	5,5
Anders,	49	2,5	3	2,0	11	4,3
Wil niet zeggen	52	2,7	3	2,0	2	0,8

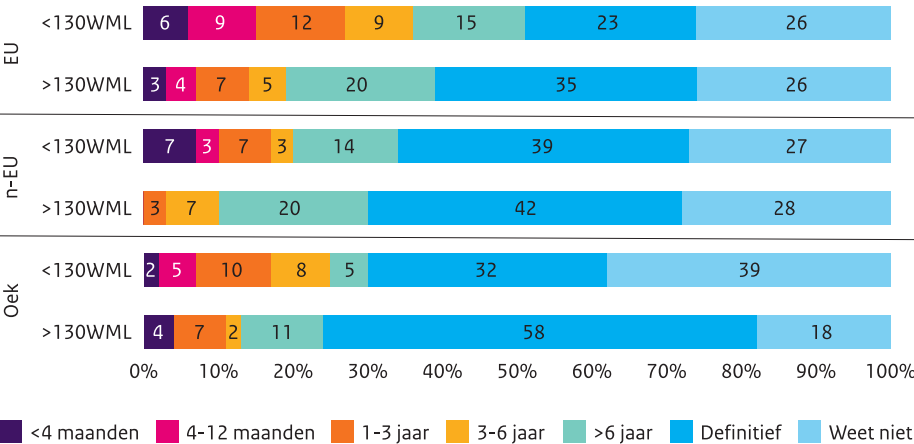
Selectie resultaten onderzoek in bijbehorende hoofdstukken

Door de survey zijn er veel data beschikbaar. In deze jaarrapportage is een kleine selectie van de data opgenomen en gelinkt aan de thema’s van de verschillende hoofdstukken en maatregelen. Het geeft een weergave van verschillende kenmerken van de doelgroep op deze thema’s en wat hun beleving is, zoals bijvoorbeeld de tevredenheid met werk. Veelal is hierin het onderscheid gemaakt naar herkomstgroep (EU, niet-EU en Oekraïense ontheemden) en naar inkomen (<130 WML: inkomen van maximaal 130% WML). Er is een set kernvragen die alle respondenten hebben gekregen. Daarnaast zijn er vragen verdeeld over respondenten. Dat is een reden waarom bij sommige figuren en tabellen de aantallen in respons verschillen.

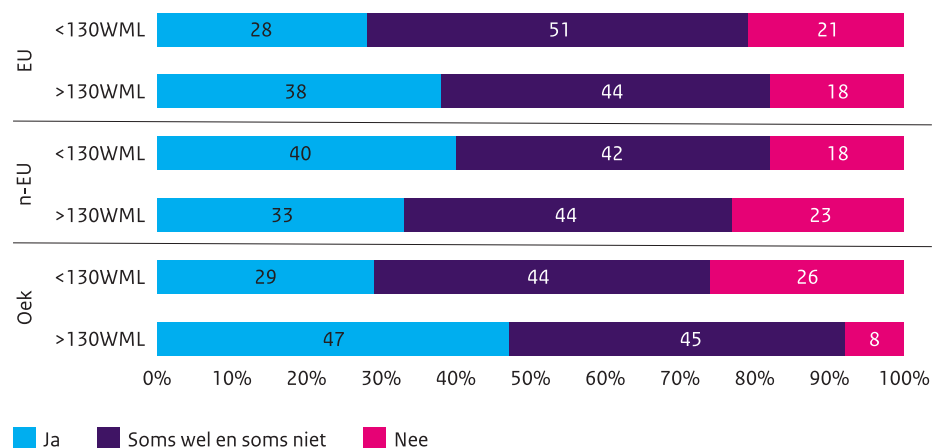
Verblijfsduur, waardering en contact

In figuren 7, 8 en 9 is opgenomen wat respondenten hebben geantwoord op vragen over hun verwachte verblijfsduur in Nederland, in welke mate zij zich gewaardeerd voelen in Nederland en in welke frequentie zij contact hebben met Nederlanders en landgenoten.

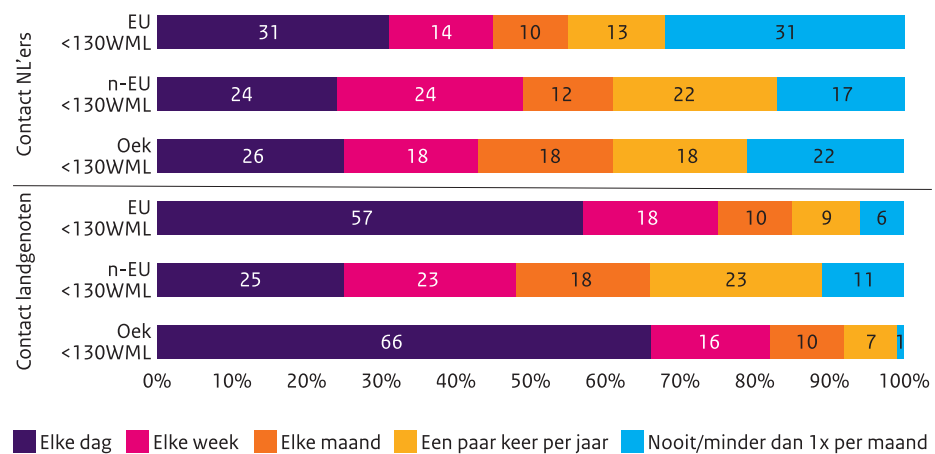
Figuur 7 Verwachte verblijfsduur naar herkomstgroep en inkomen (%). Bron: Risbo



Figuur 8 Mate van gewaardeerd voelen in Nederland naar herkomstsgroep en inkomen (%). Bron: Risbo



Figuur 9 Frequentie van contact met Nederlanders/landgenoten naar herkomst (inkomen < 130% WML, %). Bron: Risbo





Hoofdstuk 1

Arbeidsmigranten en beleid

Het Aanjaagteam vindt het belangrijk om arbeidsmigranten te betrekken bij en in het beleid. Dat betekent enerzijds rekening houden met de doelgroep arbeidsmigranten bij het ontwikkelen van nieuw beleid. Anderzijds betekent het ervoor zorgen dat het beleid met betrokkenheid van de doelgroep zelf is afgestemd op de leefwereld van arbeidsmigranten en voorziet in hun behoeften. Hierbij is het van belang dat lokale overheden ondersteuning krijgen bij het ontwikkelen van samenhangend beleid rondom arbeidsmigranten.

Er worden verschillende maatregelen getroffen om het volgende doel te bereiken:

1.1 Arbeidsmigranten betrekken bij en in het beleid



1.1 Arbeidsmigranten betrekken bij en in het beleid

Om ervoor te zorgen dat het beleid voorziet in de behoeften van arbeidsmigranten, is het belangrijk dat de stem van de arbeidsmigrant in de beleidsvorming wordt meegenomen.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten** (aanbeveling 7.1.A)
- **Ondersteuningsprogramma Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)** (aanbevelingen 7.2.C en 7.2.E)

Netwerk sleutelpersonen arbeidsmigranten

Het netwerk sleutelpersonen bestaat uit personen die dagelijks in contact zijn met EU-arbeidsmigranten en directe hulp verlenen. Vaak werken zij bij zorg- en welzijnsorganisaties of vakbonden. Het doel van de netwerkbijeenkomsten is om ervaringen bij arbeidsmigranten op te halen: wat leeft er en waar lopen zij tegenaan? Daarnaast toetst het netwerk beleidsinitiatieven en -richtingen bij arbeidsmigranten en brengt het initiatieven en informatie vanuit de (rijks)overheid bij hen onder de aandacht.





Ondersteuningsprogramma VNG

Het ondersteuningsprogramma arbeidsmigranten van de VNG ondersteunt gemeenten bij hun taken en verantwoordelijkheden om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Via persoonlijke adviesgesprekken maken medewerkers van het programma gemeenten bewust van mogelijke opgaven rond deze groep inwoners en zorgen ze dat het verbeteren van hun positie in de gemeenten op de agenda komt te staan. Bovendien worden binnen het programma praktische ondersteuningsproducten voor gemeenten ontwikkeld en kennisuitwisseling gefaciliteerd in bijeenkomsten en op een online forum. Het ondersteuningsprogramma startte in 2022 en ontvangt subsidie van de ministeries van BZK en SZW.

Resultaten 2024, onder andere:

Aandacht

215
gemeenten actief benaderd
en geadviseerd voor
bewustwording en
agendering

Elke
2 weken
aandacht voor programma
in o.a. nieuwsbrief

Maatwerk

6
gemeenten een intensieve
kickstart gegeven met
'beleid in 1 dag'

4
gebiedsspecifieke
presentaties in/aan
regio's

Ondersteuning

581 downloads wegwijzer en handreiking Zorg & Welzijn (sinds publicatiedatum)

602 downloads barrièremodel (sinds publicatiedatum)

2 webinars met **600** deelnemers in totaal

3 ministerbezoeken met **180** deelnemers in totaal

4 regiobijeenkomsten over de Wet goed verhuurderschap met **225** deelnemers in totaal

1.000 deelnemers forum (+600)

10 workshops tijdens diverse congressen/symposia

VNG Congres van opvang t/m integratie, VNG jaarcongres, Symposium Pharos en VNG Uitvoeringscongres



Hoofdstuk 2

Werk

Arbeidsmigranten komen naar Nederland om te werken. Het is daarom van belang dat hun werk goed geregeld is. Dit betekent een eerlijk loon, goede behandeling door de werkgever en aandacht voor veiligheid en gezondheid op de werkplek. Het Aanjaagteam staat uitgebreid stil bij de verantwoordelijkheden van uitzendbureaus, werkgevers en sociale partners om samen eerlijk, veilig en gezond werk voor arbeidsmigranten te realiseren.

Er worden verschillende maatregelen getroffen om de werksituatie van arbeidsmigranten te verbeteren. Deze maatregelen vallen onder drie doelen:

2.1 Aanpak misstanden in uitzendsector

2.2 Eerlijk werk garanderen

2.3 Gezond en veilig werken



2.1 Aanpak misstanden in uitzendsector

Er moet een einde komen aan misstanden rondom arbeidsmigranten die via een malafide uitzendorganisatie werken.

De maatregel die onder dit doel valt, is:

- **Toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitleners** (aanbevelingen 2.1.A t/m 2.1.E, 2.1.H)

Toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitleners

Een van de belangrijkste aanbevelingen van het Aanjaagteam is het opzetten van een toelatingsstelsel voor bestaande en startende uitzendbureaus. Het wetsvoorstel hiervoor is onder de naam Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta)¹³ in oktober 2023 ingediend bij de Tweede Kamer. Het wordt met dit wetsvoorstel verboden voor uitleners om zonder toelating arbeidskrachten in Nederland ter beschikking te stellen. Ondernemingen die arbeidskrachten inhuren (inleners) kunnen dan geen zaken meer doen met niet-toegelaten uitleners (aanbeveling 2.1.A). Uitleners zijn in beginsel alle ondernemingen die in Nederland arbeidskrachten ter beschikking stellen, ook buitenlandse uitleners die op de Nederlandse markt actief zijn (aanbeveling 2.1.H). Volgens het laatste tijdpad zou de wet inwerking treden op 1 januari 2026. Uitleners zouden dan via het overgangsrecht gestimuleerd worden om zich voor 1 januari 2026 te melden en voor 1 juli 2026 de toelating aan te vragen. De Arbeidsinspectie zou dan vanaf 1 januari 2027 beginnen met handhaven bij uitleners en inleners.

In de Kamerbrief van 25 oktober 2024¹⁴ is aangekondigd dat de besluitvorming over de uitvoerder langer duurt dan verwacht. Dit betekent ook dat het tijdpad van inwerkingtreding niet langer haalbaar is. Naar verwachting wordt de Kamer in januari 2025 geïnformeerd over het nieuwe tijdpad.

¹³ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/wetsvoorstellen/detail?cfg=wetsvoorsteldetails&qry=wetsvoorstel%3A36446>

¹⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/10/25/kamerbrief-uitvoering-en-lagere-regelgeving-wet-toelating-terbeschikkingstelling-van-arbeidskrachten>



Figuur 10 Visuele weergave van werking van het toelatingsstelsel.





Toelating

De minister van SZW wordt verantwoordelijk voor het verlenen van toelating aan uitleners voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Dit gebeurt op basis van een toelatingsprocedure en aan de hand van toelatingsvoorwaarden. De minister toetst of de aanvrager aan alle voorwaarden voor toelating voldoet en of er geen sprake is van een weigeringsgrond. Onderdeel van de toelatingsvoorwaarden is een recent rapport van een inspectie-instelling waarmee de uitlener onderbouwt dat hij voldoet aan het normenkader, bestaande uit een set eisen waaraan uitleners moeten voldoen voor een toelating. Het gaat onder andere over de juiste beloning en arbeidsvoorwaarden, kwalitatief goede huisvesting en afdracht van loonheffing en omzetbelasting.

Financiële zekerheidsstelling

Als onderdeel van het toelatingsstelsel wordt in beginsel ook een verplichting tot financiële zekerheidsstelling opgenomen (aanbeveling 2.1.C). Voor startende uitleners geldt bij de aanvraag van een voorlopige toelating een waarborgsom van € 50.000, die bij de aanvraag van een definitieve toelating (in beginsel zes maanden na de ingangsdatum van de voorlopige toelating) aangevuld moet worden tot een bedrag van € 100.000.

G-rekening

Het Aanjaagteam heeft het verplicht gebruik van de g-rekening¹⁵ aanbevolen (aanbeveling 2.1.B). De g-rekening kan worden aangesproken als een uitlener de loonheffingen of de omzetbelasting niet betaalt. De Belastingdienst voert samen met betrokken banken en branchepartijen een verkenning uit naar de mogelijkheid om de g-rekening verplicht te stellen. Vooruitlopend op de uitkomst van deze verkenning worden al twee maatregelen genomen, namelijk de vereenvoudiging van fiscale inlenersaansprakelijkheid en vrijwaringsregeling.

¹⁵ Een geblokkeerde bankrekening, waaruit alleen geld kan worden overgemaakt naar de Belastingdienst en naar andere g-rekeningen.

Vereenvoudiging fiscale inlenersaansprakelijkheid

In de Fiscale verzamelwet 2026 wordt de aansprakelijkheidsprocedure voor de fiscale inlenersaansprakelijkheid vereenvoudigd. De inwerkingtreding hangt samen met de inwerking van de Wtta. Deze vereenvoudiging zorgt ervoor dat de Belastingdienst sneller tot een aansprakelijkstelling over kan gaan en daarmee misstanden in de uitzendsector effectiever kan aanpakken.

Vrijwaringsregeling

Een vrijwaringsregeling voor de fiscale inlenersaansprakelijkheid bij storting op de g-rekening bij: (1) storting van 35% van de factuursom op de g-rekening van een toegelaten uitlener en (2) er wordt voldaan aan de geldende administratieve voorwaarden.

Toezicht en handhaving

De Arbeidsinspectie zal toezicht houden op de naleving van de toelatingsplicht door uitleners en inleners. Zij kan handhavend optreden als bedrijven toch arbeidskrachten ter beschikking stellen terwijl ze niet toegelaten zijn, of als inleners arbeidskrachten inlenen van niet-toegelaten uitleners. Inleners die gebruik maken van niet-toegelaten uitleners krijgen een bestuurlijke boete opgelegd door de Arbeidsinspectie (aanbeveling 2.1.F).

Openbaar register

Inleners kunnen zelf kosteloos in een openbaar register controleren – ook middels een beoogd notificatiesysteem – of de uitlener met wie zij willen samenwerken, is toegelaten. Ook als er arbeidskrachten ter beschikking worden gesteld, maar zij niet als arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld zijn opgenomen in de administratie van de in- en uitlener, worden de regels van de toelatingsplicht geschonden en kan de Arbeidsinspectie handhavend optreden.

Gegevensuitwisseling

Met het wetsvoorstel wordt de wettelijke basis voor gegevensuitwisseling tussen publieke en private toezichthouders ook in de Waadi verder ingericht (zie hoofdstuk 6).



2.2 Eerlijk werk garanderen

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en sociale partners om eerlijk werk voor arbeidsmigranten te realiseren. Een belangrijke wijze waarop deze verantwoordelijkheid vorm krijgt, is via de collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Hierin worden afspraken gemaakt over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden binnen de sector.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Cao-afspraken** (aanbevelingen 2.2.B t/m 2.2.D)
- **Aanpakken malafide bestuurders** (aanbeveling 2.1.F)
- **Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon** (aanbeveling 6.2.A)
- **Due diligence bij inleners en uitleners** (aanbeveling 2.2.A)

Cao-afspraken

In de cao voor uitzendkrachten¹⁶ zijn belangrijke afspraken gemaakt die in lijn zijn met de aanbevelingen van het Aanjaagteam: een inkomensgarantie van tenminste het wettelijk minimumloon de eerste twee maanden, geen schulden opbouwen voorafgaand aan de start van het werk en een overgangsbepaling bij het verlaten van de huisvesting. De laatste afspraak staat ook in de cao van de vleessector. Een belangrijk onderdeel van de nieuwe cao voor Uitzendkrachten is het Prijs-kwaliteitsysteem (PKS) voor het inhouden van huisvestingskosten van arbeidsmigranten.

Vanwege het toelatingsstelsel voor uitleners – die malafide uitzenders moet gaan weren – wordt vooralsnog geen actie ondernomen op de aanbeveling van het Aanjaagteam om een minimuminhuurprijs in te voeren.

¹⁶ <https://www.abu.nl/cao/> en <https://www.nbbu.nl/nl/cao>



Cao Vleessector

Huisvesting

Als de uitzend- of arbeidsovereenkomst eindigt, heeft de werknemer een overgangstermijn van vier weken om de huisvesting die de werknemer huurt van de onderneming te verlaten. De huurprijs blijft tijdens de overgangstermijn maximaal gelijk aan de huurprijs tijdens het dienstverband.

Inkomensgarantie

Een arbeidsmigrant die voor het eerst voor werk naar Nederland komt, heeft in principe¹⁷ gedurende de eerste twee maanden ten minste recht op een bedrag ter hoogte van het voltijdsminimum- (jeugd)loon, ongeacht de contractduur en het aantal gewerkte uren.

Schulden

Als een arbeidsmigrant binnen twee weken niet meer voor de werkgever werkt en daarmee niet het gegarandeerde minimumloon ontvangt, dan worden eventuele gemaakte schulden kwijtgescholden.¹⁸

Prijs-kwaliteitsysteem

Het PKS houdt in dat de maximale huurprijs die in rekening mag worden gebracht, bepaald wordt door de kwaliteit en locatie van een woning. Elke woning wordt beoordeeld aan de hand van een aantal kwaliteitspunten. Denk bijvoorbeeld aan de grootte van een woon- en slaapkamer, maar ook aan de privacy. Ook de regio speelt een rol. Het nieuwe systeem gaat op 1 januari 2025 in.



Cao Uitzend- krachten

¹⁷ Voor nadere voorwaarden zie artikel 39 van de cao.

¹⁸ Het gaat hier om kosten die op basis van de wettelijke regels niet konden worden ingehouden en/of verrekend. Dit betreffen schulden voor zover ze gefaciliteerd zijn door de uitzendonderneming en betrekking hebben op vervoer thuisland-Nederland, vervoer woon-werkverkeer, huisvesting en/of zorgverzekering.



Aanpakken malafide bestuurders

Een van de aanbevelingen van het Aanjaagteam is om een bestuursrechtelijk bestuursverbod in te voeren. In de Kamerbrief van 26 april 2024¹⁹ is nogmaals beschreven dat het invoeren van een bestuursrechtelijk bestuursverbod onwenselijk is. Wel zijn er andere maatregelen om malafide bestuurders aan te pakken zoals te zien is in figuur 11.

Rechtsvermoeden bij onderbetaling minimumloon

Er is een wetsvoorstel in de maak dat, bij een vermoeden van onderbetaling en het ontbreken van de benodigde gegevens bij de werkgever, helpt om vast te kunnen stellen of het wettelijk minimumloon is betaald. De Arbeidsinspectie of de civiele rechter krijgt dan alsnog de mogelijkheid om in bepaalde situaties een onderbetaling te berekenen (fictief) en betaling af te dwingen door uit te gaan van in ieder geval zes maanden (voltijds)arbeid.

Due diligence bij inleners en uitleners

De overheid wil ervoor zorgen dat Nederlandse bedrijven die zakendoen in het buitenland dit maatschappelijk verantwoord doen. Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)²⁰ betekent rekening houden met zaken rondom mensenrechten, werkomstandigheden en milieu. Vanuit de OESO-richtlijnen (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) zijn bedrijven verplicht om *due diligence* of 'gepaste zorgvuldigheid' toe te passen. Dat betekent dat bedrijven inzichtelijk moeten maken wat er gebeurt in hun keten en, waar mogelijk, misstanden bespreekbaar moeten maken en oplossen. Als er misstanden rondom huisvesting van

¹⁹ <https://open.overheid.nl/documenten/09eca91b-ef2a-4860-a2ee-612afbf28a03/file>

²⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/internationaal-ondernemen/verbeteren-internationaal-maatschappelijk-verantwoord-ondernemen>

Figuur 11 Aanpak malafide bestuurders

Beboeten feitelijk leidinggevend. Momenteel loopt er een intern traject bij de Arbeidsinspectie om te onderzoeken hoe ze dit kunnen intensiveren en wat daarvoor nodig is.

Onderzoek naar maatschappelijke effecten van boetes als onderdeel van een breed handhavings-instrumentarium op het gebied van eerlijk werk (oplevering Q1 2025). Op basis van de resultaten van het onderzoek wordt bekeken of handhavingsinstrumentarium aangepast moeten worden om misstanden beter te bestrijden.



Aanpak malafide bestuurders

Wet Bibob van toepassing verklaren op het toelaten van uitleners. Hiermee kan een toelating geweigerd worden of een eerder toegekende toelating worden ingetrokken. Deze maatregel heeft betrekking op de rechtspersoon en kan er dus voor zorgen dat een malafide onderneming geweerd wordt van de markt.



arbeidsmigranten of misstanden op de werkvloer zich voordoen in de keten, past het ook binnen het kader van IMVO om daarop te acteren. Zie ook figuur 12.

Corporate Sustainability Due Diligence Directive

De Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) is een Europese richtlijn die zeer grote bedrijven ook wettelijk verantwoordelijk maakt voor het in kaart brengen, voorkomen en beëindigen van nadelige gevolgen van hun activiteiten, die van dochterondernemingen of van zakenpartners in hun activiteitenketen, voor mensenrechten, inclusief arbeidsrechten en het milieu. De CSDDD is op 25 juli 2024 in werking getreden en wordt momenteel uitgewerkt in nationale wetgeving: voorstel van Wet internationaal verantwoord ondernemen (Wivo). De Wivo zal op 26 juli 2026 in werking moeten treden. Een jaar later zullen de regels van toepassing worden op de eerste groep ondernemingen. Die groep bestaat meer dan 5.000 werknemers en een wereldwijde netto-omzet van € 1,5 miljard. Vervolgens zal de Wivo gefaseerd toegepast worden op ondernemingen. Vanaf 26 juli 2029 moet de Wivo gelden voor bedrijven die meer dan 1.000 werknemers in dienst hebben en een wereldwijde netto-omzet maken die gelijk is aan of meer is dan € 450 miljoen. Deze ondernemingen zijn verplicht om een gepaste zorgvuldigheidsbeleid op te stellen. Hierin brengen zij risico's op nadelige gevolgen voor mensenrechten of milieu in hun activiteitenketen in kaart. Op basis daarvan moeten zij kijken hoe ze die nadelige gevolgen gaan voorkomen, beperken of beëindigen. Zo moeten ondernemingen bijvoorbeeld arbeidsuitbuiting in hun activiteitenketen voorkomen door het uitvoeren van een risicoanalyse en het vormgeven van actieplannen om arbeidsuitbuiting tegen te gaan.

Artikel 273f Wetboek van Strafrecht

Daarnaast wordt via de modernisering van artikel 273f Wetboek van Strafrecht voordeeltrekking van mensenhandel strafbaar gesteld. Dit beperkt zich tot directe profijttrekking. Dat houdt in dat er een rechtstreekse relatie dient te bestaan tussen de mensenhandel, kinderhandel of ernstige benadeling en het financieel voordeel dat daaruit wordt verkregen. Het doel is niet om te zorgen voor een vorm van ketenaansprakelijkheid, waarbij strafbare voor-

deeltrekking bijvoorbeeld ook toepasbaar wordt op afnemers van producten van een fabriek buiten Nederland, waarin mogelijk naar Nederlandse maatstaven sprake is van bijvoorbeeld ernstige benadeling of kinderhandel. In dat geval is er een te ver verwijderd verband tussen deze strafbare feiten en het verkregen voordeel.

Figuur 12 Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO)





2.3 Gezond en veilig werken

Een arbeidsmigrant heeft recht op een veilige en gezonde werkomgeving. Net als iedere werknemer in Nederland.

De maatregel die onder dit doel valt, is:

- **Wetsvoorstel meld- en vergewisplicht meldingsplichtige arbeidsongevallen uitleners** (aanbeveling 2.1.G)
-

Wetsvoorstel meld- en vergewisplicht meldingsplichtige arbeidsongevallen uitleners

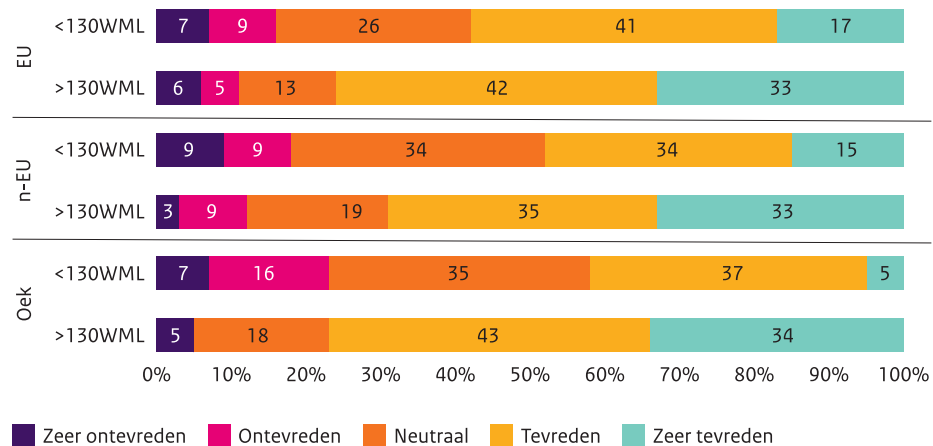
Het Wetsvoorstel invoering meld- en vergewisplicht uitleners moet uitzendbureaus gaan verplichten om ernstige en/of dodelijke arbeidsongevallen van werknemers te melden aan de Arbeidsinspectie. Zo krijgen zij een grotere verantwoordelijkheid voor de veiligheid en gezondheid van uitgeleende werknemers. Het wetsvoorstel is van belang voor alle uitzendkrachten, maar zeker voor arbeidsmigranten. Zij vormen namelijk een kwetsbare groep. Ook is het aantal arbeidsongevallen onder arbeidsmigranten relatief hoog. Het wetsvoorstel wordt nu aangepast. Hierover zijn gesprekken gevoerd met sociale partners. Door vertraging is de verwachte inwerkingtreding nu 1 juli 2026.



2.4 Uitkomsten meerjarenonderzoek

In figuur 14 staan meerdere arbeidskenmerken van de respondenten naar herkomst. Daarnaast staat in figuur 13 hoe respondenten hebben geantwoord op de vraag naar hun tevredenheid met hun werk.

Figuur 13 Tevredenheid met werk naar herkomstgroep en inkomen (%). Bron: Risbo



Figuur 14 Arbeidskenmerken naar herkomstgroep (n & %). Bron: Risbo.

		EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
		n	%	n	%	n	%
Werksituatie	Loondienst	1.733	90,4	94	64,8	192	75,3
	ZZP	23	1,2	3	2,1	2	0,8
	Informeel	15	0,8	3	2,1	1	0,4
	Werkzoekend	81	4,2	27	18,6	53	20,8
	Anders/Weet niet	64	3,3	18	12,4	7	2,7
Soort werkgever	NL-uitzendbureau	985	56,6	59	61,5	109	56,2
	niet-NL uitzendbureau	448	25,7	13	13,5	16	8,2
	Detacheringsbureau	84	4,8	6	6,3	2	1,0
	Rechtstreeks bij een bedrijf	223	12,8	18	18,8	67	34,5
Sector	Logistiek en transport	1.039	55,8	60	47,6	57	25,4
	Landbouw	296	15,9	16	12,7	65	29,0
	Voedings-/Vleesindustrie	210	11,3	4	3,2	19	8,5
	Dienstverlening	54	2,9	11	8,7	33	14,7
	Overig	263	14,1	35	27,8	50	22,3
Uren	Vast	1.004	54,4	51	40,8	88	36,5
	Deels vast (min/max)	449	24,3	28	22,4	50	20,7
	Wisselend (0-uren)	180	9,7	19	15,2	53	22,0
	Geen formeel contract	72	3,9	18	14,4	25	10,4
	Weet niet/Wil niet zeggen	142	7,7	9	7,2	25	10,4
Soort contract	Tijdelijk	1.048	69,7	57	73,1	105	82,7
	Vast	395	26,3	16	20,5	15	11,8
	Weet niet	61	4,1	5	6,4	7	5,5



Hoofdstuk 3

Registratie

Arbeidsmigranten kunnen in de BRP ingeschreven staan als ingezetene of niet-ingezetene. Dit is afhankelijk van hun verwachte verblijfsduur in Nederland. Een juiste registratie is essentieel om aanspraak te kunnen maken op bepaalde rechten en om toegang te kunnen krijgen tot overheidsvoorzieningen. Bovendien krijgt de overheid, waaronder gemeenten, door correcte registratie zicht op het verblijf van arbeidsmigranten. Ook kan zij gericht beleid ontwikkelen en contact met hen opnemen. Tot slot draagt een goede registratie bij aan effectief toezicht op en handhaving van de woon- en werksituatie van arbeidsmigranten.

Er worden verschillende maatregelen genomen om de registratie van arbeidsmigranten te verbeteren. Deze maatregelen vallen onder het doel:

3.1 Beter zicht op arbeidsmigranten



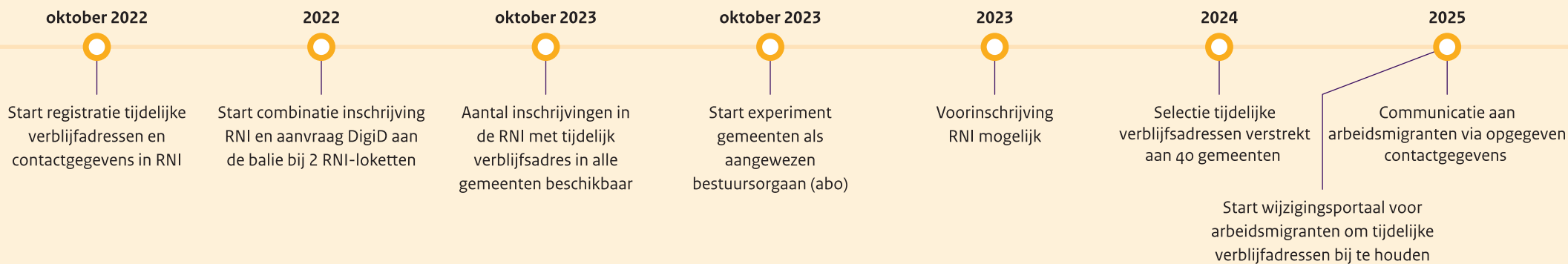
3.1 Beter zicht op arbeidsmigranten

Als arbeidsmigranten van plan zijn langer dan vier maanden in Nederland te verblijven, moeten ze zich als ingezetene registreren in de gemeente waar ze wonen. Bij een korter verblijf kunnen ze zich inschrijven bij een RNI-loket (Registratie Niet-Ingezetenen). Hiermee ontvangen ze een bsn. Wanneer ze vervolgens toch langer dan vier maanden in Nederland verblijven, moeten ze zich alsnog in de BRP registreren als ingezetene in de gemeente. Het komt voor dat arbeidsmigranten ten onrechte als niet-ingezetene staan geregistreerd. Omdat ze bijvoorbeeld al langer dan vier maanden in Nederland verblijven. Ook doen zij niet altijd aangifte van vertrek als ze Nederland verlaten.

Om ervoor te zorgen dat de registratie in de BRP overeenkomt met de feitelijke situatie, zijn er in navolging van het advies van het Aanjaagteam verschillende maatregelen getroffen. Deze maatregelen moeten leiden tot beter zicht op arbeidsmigranten. Daarnaast zijn een aantal kwaliteitsmaatregelen toegevoegd die een bijdrage leveren aan een correcte registratie en het actueel houden van de geregistreerde gegevens.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Registratie contactgegevens en tijdelijk verblijfsadres** (aanbevelingen 3.1.B en 3.1.C)
- **Kwaliteitsmaatregelen RNI**
- **Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie** (aanbevelingen 3.1.A, 3.1.E en 3.1.F)
- **Gebruik van signalen uit de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit** (aanbeveling 3.1.D)
- **Feedbackcyclus loonaangifteketen** (aanbeveling 3.1.F)
- **Verplichte aanwezigheidsmelding**
- **Samenwerking rondom gegevensdeling BRP**
- **Aanpak oneigenlijk gebruik van bsn afgegeven door RNI-loket**





Wat is de Basisregistratie Personen (BRP)?



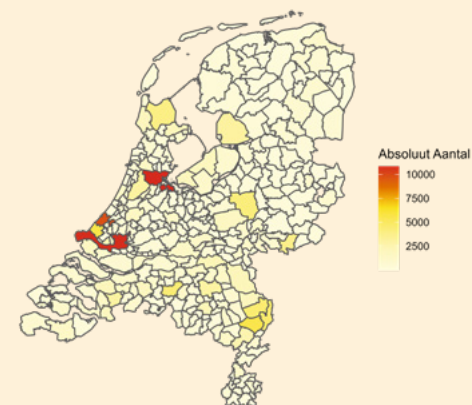
Scan de QR-code om het filmpje te bekijken.

Registratie contactgegevens en tijdelijk verblijfsadres

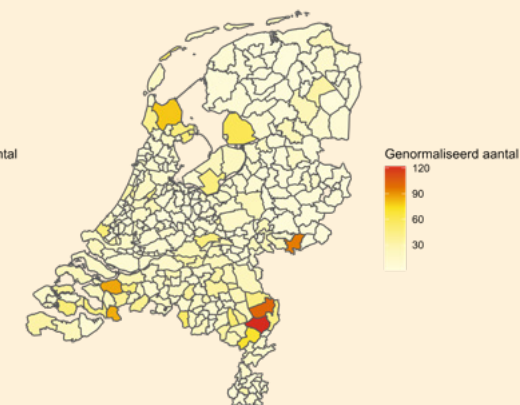
Vanaf oktober 2022 kunnen arbeidsmigranten een tijdelijk verblijfsadres en contactgegevens registreren in de BRP als zij zich inschrijven als niet-ingezetene. Deze gegevens zijn een eerste stap om meer zicht te krijgen op het verblijf van arbeidsmigranten in Nederland. Daarnaast kan er via deze contactgegevens contact worden opgenomen met arbeidsmigranten (zie hoofdstuk 7). Bijvoorbeeld om arbeidsmigranten die voor langere tijd als niet-ingezetene geregistreerd staan erop te wijzen dat ze zich als ingezetene moeten inschrijven in de gemeente.

In 2023 zijn er 40 gemeenten gestart met het controleren van tijdelijke verblijfsadressen. Hiervoor krijgen zij lijsten met adressen van de Rijksdienst voor Identiteitsgegevens (RvIG). De RvIG heeft een proces ingericht waardoor gemeenten deze gegevens laagdrempelig kunnen verkrijgen. Momenteel werkt de RvIG aan technische doorontwikkelingen om makkelijker met deze adressen te kunnen werken. Hiervoor wordt samengewerkt met gemeentelijke leveranciers. Alle overheidsorganisaties die een wettelijke taak hebben waarvoor zij tijdelijke verblijfsadressen of contactgegevens nodig hebben, kunnen aanspraak maken op deze gegevens. Het ministerie van BZK zoekt actief contact met andere overheidsorganisaties om de mogelijkheden van deze gegevens te verkennen. Overheidsorganisaties die hier over in gesprek willen kunnen zich bij het ministerie van BZK melden.

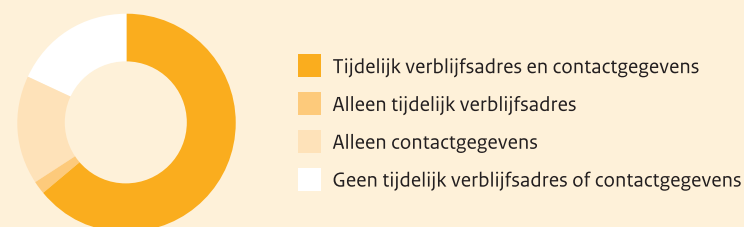
Figuur 15 Absoluut aantal personen met tijdelijk verblijfsadres per gemeente



Figuur 16 Relatief aantal personen met tijdelijk verblijfsadres t.o.v. de gemeentegrootte



Figuur 17 Tijdelijk verblijfsadres en contactgegevens in de BRP



Voor elke gemeente in Nederland zijn sinds de start tijdelijke verblijfsadressen bekend.



Kwaliteitsmaatregelen RNI

Voor de bruikbaarheid van de geregistreerde gegevens is het van belang dat er naar wordt gestreefd om ze actueel te houden. Er zijn verschillende kwaliteitsmaatregelen genomen en in ontwikkeling.

Experiment gemeenten als aangewezen bestuursorgaan (abo)

Met een vierjarig experiment wordt gekeken of gemeenten, ondanks dat deze verantwoordelijkheid in eerste instantie bij de minister van BZK ligt, ook een rol kunnen spelen in het bijhouden van de gegevens van niet-ingezetenen. Het experiment is gestart op 1 oktober 2023. De vijf gemeenten die aan het experiment meedoen, hebben de bevoegdheid gekregen om wijzigingen in het tijdelijk verblijfsadres van niet-ingezetenen door te geven aan de minister van BZK. Door de vijf gemeenten zijn meer dan 6.000 wijzigingen van het tijdelijk verblijfsadres doorgegeven. Ook leidt het experiment bij de deelnemende gemeenten tot nieuwe inzichten over de mensen die in hun gemeenten verblijven. Daarnaast kunnen gemeenten beter handhaven op woningen waar te veel mensen wonen.

Menno Kroesen, teamleider gemeente Aalsmeer:

“Door het abo-experiment kunnen we arbeidsmigranten correct registreren in de BRP en toezicht houden op hun woon- en werksituatie.”

Scan de QR-code om het praktijkverhaal te lezen.



Op basis van de uitkomsten van het experiment zal in samenspraak met gemeenten worden besloten of de bevoegdheid wordt opgenomen in de wet BRP en wordt uitgebreid naar andere gemeenten.



6.000
adressen zijn
bijgewerkt



300
terugmeldingen
gedaan aan RvIG

Voorinschrijving niet-ingezetenen

Sinds 2023 kunnen niet-ingezetenen gebruikmaken van een digitale voorinschrijving bij alle 19 RNI-loketten. Dit houdt in dat arbeidsmigranten via een website al gegevens kunnen invullen, zoals hun adres. Zij krijgen dan een QR-code die ze kunnen laten scannen bij het RNI-loket. Deze gegevens hoeft de baliemedewerker daardoor niet meer over te typen. Dit voorkomt fouten bij het overtypen van gegevens aan de balie en versnelt het inschrijfproces bij de RNI-loketten. Ook kunnen de contactgegevens vooraf geverifieerd worden door middel van een sms of e-mail. De voorinschrijving verandert niks aan de controle bij het RNI-loket; gegevens en documenten worden nog steeds aan dezelfde eisen getoetst.



81%
gebruikte QR-code
voor inschrijving

augustus 2024



Applicatie zelf doorgeven wijzigingen

Tijdelijke verblijfsadressen en contactgegevens worden in eerste instantie bij het RNI-loket geregistreerd. In 2024 is er een online wijzigingsportaal ontwikkeld waardoor niet-ingezetenen op een laagdrempelige manier hun tijdelijke verblijfsadres en contactgegevens kunnen wijzigen. Hierdoor wordt gezorgd voor een hogere kwaliteit van deze gegevens.

De verwachting is dat het wijzigingsportaal in 2025 online zal komen.

Actieve rol werkgevers ten aanzien van registratie

Afgelopen jaar is gecommuniceerd dat een actieve zorgplicht voor werkgevers bij de registratie van arbeidsmigranten niet wordt opgenomen als normeis in de Wtta. Dit heeft er mee te maken dat een dergelijke normeis beperkt effectief zou zijn en ook niet sluitend controleerbaar. Daarnaast zijn er zorgen over de beheersbaarheid van het toelatingsstelsel en het draagvlak ervoor.

In het commissiedebat van 4 september 2024 heeft de minister van SZW toegezegd de Kamer voor de plenaire behandeling van de Wtta verder te informeren over de zorgplicht voor werkgevers.

Gebruik van signalen uit de Landelijke Aanpak Adreskwaliteit

De Landelijke Aanpak Adreskwaliteit (LAA) heeft als doel om de kwaliteit van de adresgegevens in de BRP te verbeteren, zodat overheidsorganen op basis van juiste informatie hun publieke taken kunnen uitvoeren. Het Aanjaagteam adviseert om signalen uit de LAA te gebruiken voor de correcte registratie van arbeidsmigranten. In de LAA werken publieke organisaties samen om incorrecte adresgegevens in de BRP te herkennen en herstellen. Signalen die wijzen op een verkeerde adresregistratie worden gedeeld, geanalyseerd en door het ministerie van BZK verstrekt aan gemeenten voor mogelijk onder-

zoek. De RvIG verkent of er een LAA-sigitaal op basis van het tijdelijk verblijfsadres ontwikkeld kan worden dat kan helpen om beter zicht te krijgen op arbeidsmigranten. De uitkomsten van deze verkenning worden eind 2024 verwacht. Het profiel²¹ leegstand zou hieraan ook een bijdrage kunnen leveren. Er wordt een ministeriële regeling voor een experiment met dit profiel voorbereid.²² Dit profiel richt zich specifiek op adressen met een woonfunctie, waarop een administratieve leegstand van minimaal één jaar is geconstateerd. Gezien de huidige woningcrisis is dit niet aannemelijk waardoor er twijfel ontstaat of er wel echt sprake is van leegstand. Via een door de gemeente uitgevoerd adresonderzoek (met eventueel een huisbezoek), wordt inzichtelijk of de werkelijke bewoning inderdaad afwijkt van de administratieve situatie in de BRP.

Feedbackcyclus loonaangifteketen

Om de systematiek van het registreren sluitend te maken is een feedbackcyclus nodig. Door een periodieke vergelijking kan worden vastgesteld van welke bsn's in de loonaangifteketen nog geen tijdelijk verblijfsadres is vastgesteld. Ook kan bepaald worden welke niet-ingezetenen met een verblijfsadres niet meer voorkomen in de loonaangifteketen. Deze feedbackcyclus moet het mogelijk maken om gegevens uit de loonaangifteketen te delen met de BRP en ervoor zorgen dat werkgevers het tijdelijk verblijfsadres kunnen doorgeven binnen de loonaangifteketen. Zo kunnen werkgevers laagdrempelig bijdragen aan het beter zicht krijgen op arbeidsmigranten.

Na een uitvoerige verkenning en impactanalyse is door het ministerie van Financiën aangegeven dat het aanvullend uitvragen van verblijfsgegevens in de loonaangifte en het delen van die gegevens met de BRP niet haalbaar is.

²¹ Een profiel bestaat uit één of meerdere selectiefactoren waarmee adresgegevens van een persoon worden geselecteerd.

²² <https://www.internetconsultatie.nl/regelingsbrpadreskwaliteitsbepaaltermijnen/b1#:~:text=In%20het%20kort.%20Deze%20ministeri%C3%ABle%20regeling>



Het uitvoeren van deze taak door de Belastingdienst valt niet binnen de kerntaak van de Belastingdienst (het heffen en innen van belastingen). Het gaat immers om het inwinnen én controleren van (de juistheid van) informatie die geen fiscale relevantie of doel heeft. Naast dat hier nu geen wettelijke grondslag voor bestaat, is het uitvoeren van een taak buiten de kerntaak van de Belastingdienst in zijn algemeenheid onwenselijk daar dit ten koste gaat van de al beperkte capaciteit voor de kerntaak van de Belastingdienst. Daarnaast is de Belastingdienst in breder perspectief bezig om minder, voor de heffing en inning irrelevante, gegevens te verzamelen om zo de kerntaak beter te vervullen. Ook meer specifiek zou dit verzoek een toevoeging aan de reeds erg volle loonaangifteketen betekenen, hetgeen (negatieve) gevolgen heeft voor wat er in de keten mogelijk is en er nog aan fiscale maatregelen nog moet worden ingepast.

Periodieke vergelijking BRP en gegevens werkenden in Nederland

Momenteel wordt verkend of het mogelijk is de bestaande gegevens die al verzameld worden door de loonaangifte te vergelijken met de BRP. Door een periodieke vergelijking kan worden vastgesteld welke personen actief in Nederland aan het werk zijn. Dit kan een signaal zijn dat een persoon een adres in Nederland heeft, of dat een geregistreerd adres niet meer correct is.

Verplichte aanwezigheidsmelding

In 2022 is een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd naar de juridische mogelijkheid om registratie in de BRP te verplichten voor EU-burgers die kortdurend in Nederland verblijven. Hierin werd geconcludeerd dat lidstaten van personen kunnen vereisen dat ze zich bij aanwezigheid in de lidstaat melden, mits deze melding laagdrempelig is. Er wordt samen met de VNG onderzocht of een verplichte (RNI-)aanwzigheidsmelding kan worden ingesteld.

Samenwerking rondom gegevensdeling BRP

Het ministerie van BZK verkent in samenwerking met de VNG of gegevens uit het nachtregister gebruikt kunnen worden voor de verbetering van de registratie van arbeidsmigranten in de BRP. Het nachtregister is een administratie die wordt bijgehouden door ondernemers die tijdelijk nachtverblijf bieden. Het gaat voornamelijk om campings, hotels, vakantiehuizen en vakantieparken. Daarnaast werkt de VNG aan een instructie voor gemeenten met best practices voor het gebruik van RNI-gegevens. Dit zal een handreiking zijn voor gemeenten hoe RNI-gegevens ingezet kunnen worden binnen gemeenten.

Aanpak oneigenlijk gebruik van bsn afgegeven door RNI-loket

In februari 2023 is er door het Landelijk Informatie en Expertise Centrum (LIEC) een bestuurlijk signaal gestuurd over de RNI. Verschillende organisaties, waaronder de Arbeidsinspectie, Politie en Koninklijke Marechaussee, uiten zorgen dat de RNI-inschrijving kan worden misbruikt. De staatssecretaris van BZK, minister van SZW en staatssecretaris van JenV hebben in juni 2024 een gezamenlijke reactie gegeven waarin ze begrip uiten voor de zorgen en aangeven hoe ze hier vervolg aan geven. Het ministerie van BZK is sindsdien onder andere met de Kamer van Koophandel (KvK) in gesprek om in kaart te brengen hoe deze problematiek ontstaat en waar mogelijk drempels kunnen worden opgeworpen. Daarnaast wordt er gekeken hoe signalen van mensenhandel aan het RNI-loket beter gemeld kunnen worden. Ook komen er aanvullende instructies voor het toetsen van echtheidskenmerken van documenten.

Communicatie via geregisteerde contactgegevens

Bij registratie aan het RNI-loket verstrekken arbeidsmigranten vaak hun contactgegevens. De RvIG is momenteel bezig met het ontwikkelen van een functionaliteit om via deze contactgegevens te communiceren met arbeidsmigranten. Dit maakt het mogelijk om hen te informeren over hun rechten en plichten met betrekking tot registratie. Deze functionaliteit wordt in 2025 verwacht.



3.2 Uitkomsten meerjarenonderzoek

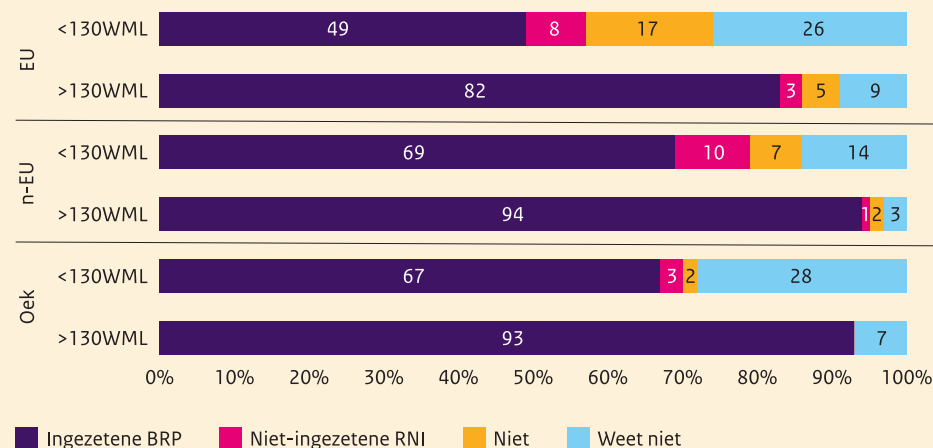
De onderzoekers van Risbo noemen dat bij het lezen van de resultaten van het onderzoek het van belang is om te beseffen dat het een belevingsonderzoek is. De beleving van de respondenten zal niet altijd overeenkomen met de werkelijkheid. Zo noemen de onderzoekers dat bij het afnemen van de survey vaak naar voren kwam dat veel respondenten niet goed op de hoogte zijn van hun situatie als het gaat over de wijze van registratie in de BRP (als ingezetene of als niet-ingezetene). Dit kan verschillende redenen hebben, zoals dat een deel van de respondenten in Nederland werkzaam is voor een uitzendbureau dat veel voor hen regelt. Naast het niet goed op de hoogte zijn van feitelijkheden in de eigen situatie is een belevingsonderzoek bij uitstek subjectief.

In figuren 18 en 19 staat wat respondenten hebben geantwoord over de manier van registratie. In figuur 19 is voor EU-burgers ook de door hen genoemde verblijfsduur opgenomen. Daarnaast staan in figuur 20 de kenmerken van registratie.

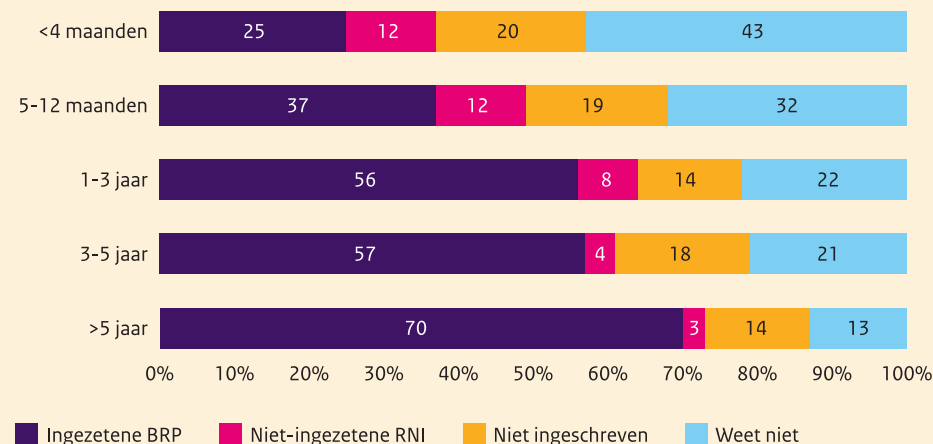
Verschillen onderzoek Risbo en Migrantenmonitor CBS

In het onderzoek wordt aangegeven dat de cijfers in de Migrantenmonitor van het CBS (zie inleiding 'Over wie hebben we het?') fors lijken af te wijken van de antwoorden van diverse respondenten als het gaat om de wijze van registratie. Risbo geeft aan dat de forse verschillen tussen dit onderzoek en de Migrantenmonitor zeer waarschijnlijk voortkomen uit de manier van meten. Waar bij het onderzoek sprake is van een meting onder de respondenten, wordt bij de Migrantenmonitor gebruik gemaakt van bijvoorbeeld gegevens uit de polisadministratie en BRP.

Figuur 18 Manier van registratie naar herkomstgroep en inkomen (%). Bron: Risbo



Figuur 19 Registratie naar verblijfsduur alleen voor EU <130% WML (%). Bron: Risbo





Figuur 20 Kenmerken van registratie naar herkomstgroep (n & %). Bron: Risbo

		EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
		n	%	n	%	n	%
Ingeschreven	In het bevolkingsregister (BRP)	946	49,3	99	69,2	169	66,8
	Registratie Niet-Ingezetenen (RNI)	147	7,7	14	9,8	8	3,2
	Nee, bij geen van beide	324	16,9	10	7,0	4	1,6
	Weet niet	500	26,1	20	14,0	72	28,5
Niet geregistreerd omdat	Totaal niet-geregistreerd	324	100	10	100	4	100
	Niet toegestaan door verhuurder	65	20,1	3	30,0	-	
	Wil niet inschrijven	73	22,5	-		-	
	Kan niet inschrijven	28	8,6	2	20,0	-	
	Wist niet dat ik moest inschrijven	119	36,7	4	40,0	-	
Na 4 maanden nog in RNI omdat	Totaal RNI na 4 maanden	96	100	5	100	5	100
	Wil niet inschrijven	10	10,4	2	40,0	-	
	Kan niet inschrijven	14	14,6	2	40,0	-	
	Wist niet dat ik moest inschrijven	37	38,5	1	20,0	-	
	Niet toegestaan door verhuurder	16	16,7	1	20,0	-	
Heeft een tewerkstellingsvergunning (TWV)	Ja	-		121	85,8	242	95,7
	Nee	-		13	9,2	3	1,2
	Weet niet/wil niet zeggen/anders	-		7	5,0	8	3,2



Hoofdstuk 4

Huisvesting

De huisvesting van arbeidsmigranten is een belangrijk aandachtspunt. Er zijn te weinig locaties en veel huisvesting is van slechte kwaliteit. Arbeidsmigranten zijn voor huisvesting ook nog te vaak afhankelijk van werkgevers waarvoor vaak (te) veel moet worden betaald.

Er worden verschillende maatregelen getroffen om misstanden te voorkomen en de huisvestingssituatie en woonbescherming van arbeidsmigranten te verbeteren. Deze maatregelen vallen onder drie doelen:

4.1 Verbeteren kwaliteit huisvesting

4.2 Meer huisvesting realiseren

4.3 Versterken van de huurpositie



4.1 Verbeteren kwaliteit huisvesting

De meeste aanbevelingen op het gebied van huisvesting gaan over het verbeteren van de kwaliteit van huisvestingslocaties. Sommige arbeidsmigranten leven in slechte huisvesting met weinig faciliteiten waarvoor zij veel geld moeten betalen. Ook worden er regelmatig te veel arbeidsmigranten in te kleine ruimtes gehuisvest of op plekken die daar niet voor bedoeld zijn.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Wet goed verhuurderschap** (aanbevelingen 4.1.B en 4.3.B)
- **Aanscherpen normen en integratie private keurmerken Stichting Normering Flexwonen (SNF) en Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF)** (aanbevelingen 4.3.A en 4.3.D)
- **Decentralisatie gebruiksoppervlakenorm in Omgevingswet** (aanbeveling 4.3.C)

Wet goed verhuurderschap

De Wet goed verhuurderschap trad op 1 juli 2023 in werking. Deze wet introduceert een landelijke basisnorm voor goed verhuurderschap met regels waaraan verhuurders en verhuurbemiddelaars zich moeten houden.

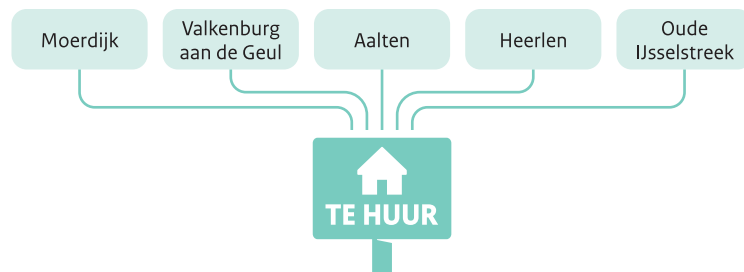
Voor de verhuur aan arbeidsmigranten zijn specifieke regels opgesteld:

- De huur- en arbeidsovereenkomst staan los van elkaar.
- Huurders ontvangen hun rechten en plichten op schrift in een taal die zij begrijpen.
- Gemeenten kunnen een verhuurdersvergunning instellen voor verhuur aan arbeidsmigranten. Zij kunnen extra voorwaarden stellen aan verhuurders, waaronder een maximaal aantal personen per kamer en voorwaarden ten aanzien van sanitaire, was- en kookvoorzieningen. Als de verblijfsruimte een woonruimte betreft, kunnen gemeenten ook voorwaarden stellen aan de huurprijs, het huurverhogingspercentage en het onderhoud.





In Moerdijk is het bijvoorbeeld een voorwaarde dat arbeidsmigranten die geen huishouden met elkaar vormen een afzonderlijke verblijfsruimte hebben. Ook mogen maximaal 4 personen een badkamer met een toilet, wastafel en douche delen.



Gemeente met verhuurdersvergunning voor arbeidsmigranten

Meldpunt

Iedere gemeente is vanaf 1 januari 2024 verplicht om een meldpunt te hebben waar anoniem en kosteloos meldingen kunnen worden gedaan van ongewenst verhuurbedrag. 333 van de 342 gemeenten (97%) voldoen hier inmiddels aan.

Toezicht en handhaving

Gemeenten krijgen structureel € 12,4 miljoen voor toezicht en handhaving van de wet.

Aanscherpen normen en integratie private keurmerken SNF en AKF

SNF en het AKF hebben allebei een eigen privaat keurmerk voor huisvesting. Het Aanjaagteam adviseert om de keurmerken te integreren en daarbij op een aantal punten de normen aan te scherpen. Denk aan de minimale oppervlakenorm en de woonfuncties onder één dak bij huisvesting die het hele jaar mag worden gebruikt.

SNF is bezig om normen voor de toekomst te bepalen en om daarna besluiten te nemen over een verantwoord tijdpad voor invoering.

AKF heeft per 15 augustus 2024 een nieuwe norm. Bij huisvesting die het hele jaar wordt gebruikt moet de leefruimte minimaal 13m² zijn, en vanaf 1 januari 2026 15m². Het beloopbaar oppervlakte in de slaapkamer moet 3m² zijn, sanitair dient onder hetzelfde dak als het slaapverblijf te zijn en er mogen maximaal 2 personen op een kamer – indien mogelijk stellen of familie. Bij huisvesting die alleen in het seizoen wordt gebruikt zijn toer-caravans per 15 oktober 2024 niet meer toegestaan.

Gesprekken over het integreren van de keurmerken liggen op dit moment stil vanwege de inhoudelijke verschillen over de norm voor seizoenshuisvesting. Er wordt nu eerst gekeken naar de mogelijkheden die er zijn om de normen verder aan te scherpen, ook op huisvesting voor het seizoen. Als hier voldoende voortgang op is wordt gekeken of gesprekken over de integratie van de keurmerken kunnen worden hervat.

Decentralisatie gebruiksoppervlakenorm in Omgevingswet

Met de inwerkingtreding van de Omgevingswet in 2024 wordt de gebruiksoppervlakenorm gedecentraliseerd naar het omgevingsplan van gemeenten. Gemeenten kunnen nu het minimumoppervlak per persoon aanpassen en bekijken welke norm lokaal wenselijk is.



4.2 Meer huisvesting realiseren

Er is een tekort aan huisvestingslocaties voor arbeidsmigranten. Daarom is het belangrijk dat gemeenten en provincies gestimuleerd worden om meer huisvesting voor arbeidsmigranten te realiseren.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Landelijke en regionale afspraken en stimuleringsregelingen** (aanbeveling 4.2.A. en 4.2.B)
- **Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid** (aanbeveling 4.2.C)

Landelijke en regionale afspraken en stimuleringsregelingen

Het ministerie van VRO heeft verschillende initiatieven die helpen bij het realiseren van meer (betaalbare) woningen voor aandachtsgroepen, waar- onder arbeidsmigranten:



Het programma 'Een thuis voor iedereen' heeft als doel om te zorgen voor voldoende betaalbare woningen voor alle aandachtsgroepen, met een evenwichtige verdeling over gemeenten en met de juiste zorg, ondersteuning en begeleiding.



In het wetsvoorstel Versterking regie volkshuisvesting wordt geregeld dat het Rijk, provincies en gemeenten straks verplicht een volkshuisvestingsprogramma maken.



Het programma 'Woningbouw' beschrijft de aanpak om de woningbouw te versnellen en heeft geleid tot 35 regionale woondeals.²³

²³ Kamerstukken II, 32 847, nr. 878.



Via de Regeling Huisvesting Aandachtsgroepen ontvingen gemeenten in de periode van 2021 tot en met 2023 financiering voor in totaal 3.409 wooneenheden voor arbeidsmigranten.



De fysieke herplaatsingsgarantie zorgt ervoor dat flexwoningen altijd een nieuwe bestemming hebben wanneer zij moeten worden verplaatst na hun eerste locatie. De financiële herplaatsingsgarantie helpt om de kosten eerlijk te verdelen wanneer de woningen na hun eerste locatie geen nieuwe bestemming hebben.



Het Expertteam Woningbouw, onderdeel van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), geeft advies en ondersteunt gemeenten, provincies en woningcorporaties om woningbouwprojecten te versnellen.²⁴

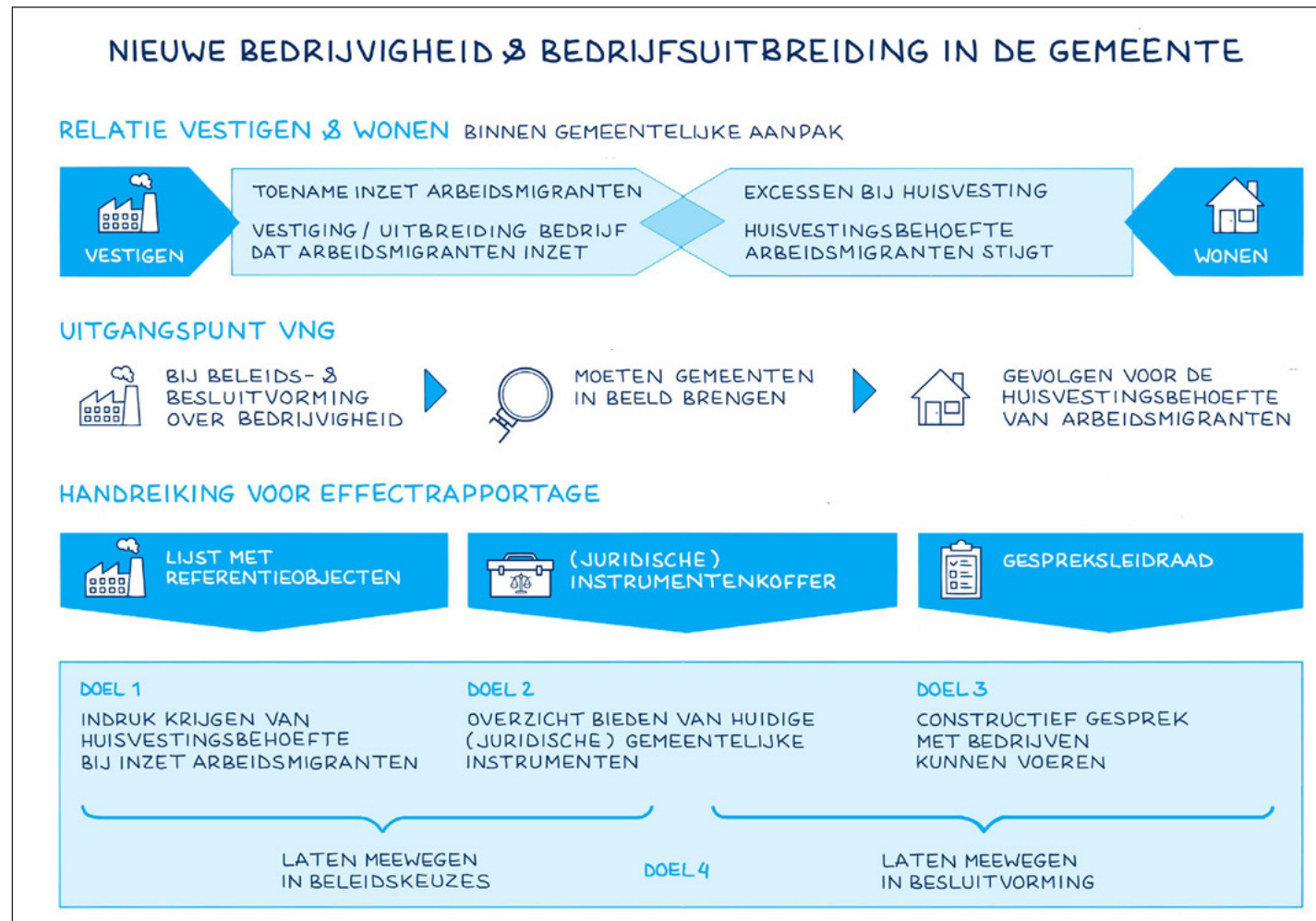
Benieuwd naar de verschillende initiatieven?

Bezoek dan volkshuisvestingnederland.nl.

²⁴ Kamerstukken II, 2022-2023, 32847, nr. 1037



Figuur 21 Effectrapportage VNG. Bron: Op weg naar een effectrapportage. Huisvesting arbeidsmigranten bij nieuwe bedrijvigheid. Handreiking VNG.²⁵



²⁵ <https://vng.nl/sites/default/files/2024-05/handreiking-effectrapportage-bij-nieuwe-bedrijvigheid.pdf>



Effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid

In mei 2024 leverde de VNG de handreiking 'effectrapportage bij nieuwe bedrijvigheid'²⁶ (hierna: effectrapportage) op. Met de effectrapportage krijgen gemeenten inzicht in de huisvestingsopgave van arbeidsmigranten. Zo kunnen ze met elkaar een constructief gesprek voeren over de inzet van arbeidsmigranten als arbeidskracht en hun huisvesting, en hier heldere afspraken over maken.

Afwegingskader

In het regeerprogramma is opgenomen dat het kabinet samen met gemeenten en andere betrokken partijen een afwegingskader ontwikkelt voor nieuwe bedrijvigheid, in relatie tot de benodigde arbeidsmigranten, ruimte en energie. Een eenduidig en verplicht kader voor alle gemeenten kan helpen om overbelasting van ruimte, energie en andere voorzieningen te voorkomen. Daarnaast kan het inzichtelijk maken welke bedrijfslocaties het meest geschikt zijn voor nieuwe bedrijvigheid. Het kabinet vindt het belangrijk dat gemeenten in een regio hierover met elkaar in gesprek gaan en dit gezamenlijk afstemmen. Het afwegingskader bouwt voort op de effectrapportage voor nieuwe bedrijvigheid.

²⁶ https://www.youtube.com/watch?v=Tjg-wsgH_5U

4.3 Versterken van de huurpositie

De huurpositie van arbeidsmigranten moet verbeteren. Het is daarbij noodzakelijk dat arbeidsmigranten minder afhankelijk zijn van hun werkgever voor huisvesting.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Zelfstandig huurcontract voor alle woonvormen** (aanbeveling 4.4.A)
- **Loskoppelen huur- en arbeidsovereenkomst** (aanbeveling 4.4.B)

Zelfstandig huurcontract voor alle woonvormen

Het ministerie van VRO bereidt een doelgroepencontract voor arbeidsmigranten voor. Het doel van het doelgroepencontract voor arbeidsmigranten is om, passend bij hun specifieke situatie, de huurbescherming van de arbeidsmigrant te verbeteren. Het streven is om hierover in het vierde kwartaal van 2024 een internetconsultatie te starten.

Loskoppelen huur- en arbeidsovereenkomst

Met de inwerkingtreding van de Wet goed verhuurderschap is de loskoppeling van de huur- en arbeidsovereenkomst verplicht. Voor arbeidsmigranten betekent dit dat de huurovereenkomst geen onderdeel meer mag zijn van de arbeidsovereenkomst en dat de informatievoorziening plaats moet vinden in een voor de arbeidsmigrant begrijpelijke taal. Bij de verhuur aan arbeidsmigranten moet een schriftelijk en een zelfstandig huurcontract worden aangeboden.



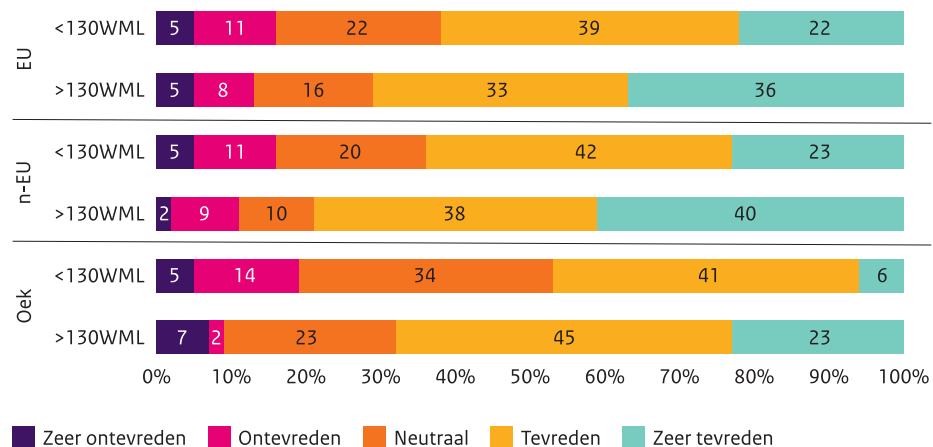
4.4 Uitkomsten meerjarenonderzoek

In figuur 22 is opgenomen hoe respondenten hebben geantwoord op de vraag naar de mate van tevredenheid met hun huidige woning (naar herkomstgroep en inkomen). In figuur 23 staan meerdere woonkenmerken van de respondenten naar herkomst.

Figuur 23 Woonkenmerken naar herkomstgroep (n & %). Bron: Risbo

		EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
		n	%	n	%	n	%
Woning	Huurwoning met een tijdelijk contract	884	47,2	63	45,0	97	45,3
	Huurwoning met een vast contract	491	26,2	31	22,1	20	9,3
	Koopwoning	134	7,2	23	16,4	9	4,2
	Anders	139	7,4	12	8,6	50	23,4
	Weet niet/wil niet zeggen	226	12,1	11	7,9	38	17,8
Woonsituatie	Eigen woning	430	22,6	48	33,3	12	5,4
	Gedeeld huis of appartement	800	42,1	56	38,9	81	36,5
	Hotel/hostel/pension	532	28,0	21	14,6	61	27,5
	Anders	139	7,3	19	13,2	68	30,6
Deelt u uw slaapruimte	Nee	687	52,0	49	60,5	125	76,2
	Ja	634	48,0	32	39,5	39	23,8
Verhuurder	Werkgever/uitzendbureau	611	66,5	32	45,1	40	56,3
	Particulier persoon	142	15,5	13	18,3	11	15,5
	Woningcorporatie	92	10,0	16	22,5	3	4,2
	Commercieel bedrijf	46	5,0	4	5,6	1	1,4
	Weet niet/anders	28	3,0	6	8,5	16	22,5
Huurcontract gescheiden van arbeidsovereenkomst	Ja	487	53,2	40	56,3	24	32,0
	Nee	285	31,1	20	28,2	34	45,3
	Weet niet/wil niet zeggen	144	15,7	11	15,5	17	22,7
Hoe de woning gevonden	Via de werkgever/het uitzendbureau	407	61,8	19	34,5	25	32,1
	Zelf gevonden	112	17,0	15	27,3	5	6,4
	Via familie, vrienden	88	13,4	10	18,2	22	28,2
	Via sociale media	25	3,8	5	9,1	6	7,7
	Anders	27	4,1	6	10,9	20	25,6
Ik ben afhankelijk van mijn werkgever voor mijn woning	(Helemaal) mee oneens	336	39,9	24	41,4	21	31,8
	Neutraal	122	14,5	7	12,1	8	12,1
	(Helemaal) mee eens	385	45,7	27	46,6	37	56,1

Figuur 22 Tevredenheid met de huidige woning naar herkomstgroep en inkomen (%). Bron: Risbo





Hoofdstuk 5

Zorg en welzijn

Voor arbeidsmigranten is het niet altijd eenvoudig om toegang te krijgen tot de gezondheidszorg. Dit heeft te maken met taalbarrières, onvoldoende kennis van het Nederlandse zorgstelsel of het niet kunnen vinden van een huisarts. Daarnaast is het een probleem dat de zorgverzekering wegvalt na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst.

Er worden verschillende maatregelen getroffen om de toegang tot de zorg voor arbeidsmigranten te verbeteren. Deze maatregelen vallen onder twee doelen:

5.1 Betere toegang tot zorg

5.2 Betere aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers



Toerusting scholen met veel kinderen van EU-arbeidsmigranten geëvalueerd

Basisscholen in gebieden waar veel kinderen van Oost-Europese arbeidsmigranten wonen, ervaren dat deze kinderen vaak grote onderwijs- en ontwikkelingsachterstanden hebben. Ze worden veelal thuisgehouden of door familie opgevangen totdat ze met 5 jaar leerplichtig zijn. Over het algemeen praten deze kinderen slecht, spreken ze geen Nederlands, zijn ze onrustig en soms ook niet zindelijk. Ook is er in de schoolklassen met deze kinderen vaak sprake van een grote doorloop; kinderen vertrekken, er komen nieuwe Oost-Europese kinderen met opnieuw achterstanden binnen.

De achterstandsweging voor de financiering van de scholen houdt, volgens de scholen, onvoldoende rekening met de situatie en de achterstanden van deze kinderen. Scholen ontvangen extra middelen voor onderwijsachterstanden op basis van een indicator waarmee het CBS een achterstandsscore berekent. In die indicator weegt het feit dat kinderen zijn geboren in Bulgarije, Polen of Roemenië niet zwaar mee, waardoor scholen in hun ogen onvoldoende middelen voor deze groep ontvangen. Op dit moment wordt de indicator voor onderwijsachterstanden in opdracht van het ministerie van OCW door het CBS herijkt. Als onderdeel daarvan zal worden onderzocht of de weging van deze Oost-Europese landen in de indicator aanpassing behoeft.

5.1 Betere toegang tot zorg

Het verbeteren van de toegang tot de zorg voor arbeidsmigranten is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van zorgverzekeraars, zorgaanbieders en werkgevers.

Bepaalde zorgverzekeraars hebben de afgelopen jaren maatregelen getroffen die onder dit doel vallen:

- **Rol verzekeraars in betere toegang tot de zorg** (aanbevelingen 5.1.A, 5.1.B. en 5.1.C.)

Een andere maatregel die onder dit doel valt, is:

- **Verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise**

Rol zorgverzekeraars in betere toegang tot de zorg

Zorgverzekeraars die zich richten op arbeidsmigranten zetten meerdere stappen om te zorgen dat arbeidsmigranten betere toegang tot de zorg hebben:



Ze bieden verlengde zorgfaciliteiten: de dekking blijft vanaf de uitschrijfdatum tot het moment van uitschrijven gelden (tot maximaal 40 dagen) en ook daarna blijft er toegang tot de zorg dankzij de subsidieregeling medisch noodzakelijke zorg aan onverzekerden.



Ze bieden de mogelijkheid om in te loggen in een online zorgomgeving zonder dat arbeidsmigranten daarvoor een DigiD nodig hebben.



Ze stellen betere voorlichting beschikbaar door zorginformatie in meerdere talen aan te bieden.



Ze bieden de mogelijkheid om aan de zorg gerelateerde documenten, zoals digitale passen en polisbladen, beschikbaar te stellen via online omgevingen van uitzendbureaus. Hier vindt de arbeidsmigrant dan niet alleen zijn arbeidscontract, rooster en salarisstroom, maar ook informatie van de zorgverzekeraar.



Ze maken maatwerkafspraken met bepaalde huisartsen in de buurt waar veel arbeidsmigranten wonen, zodat alle arbeidsmigranten toegang tot een huisarts hebben. Ook ontstaan steeds meer nieuwe manieren van werken in de zorg voor arbeidsmigranten door samenwerking van huisartsen-organisaties en werkgevers.



Ze spreken zorgaanbieders actiever aan op onterechte weigering of behandeling van arbeidsmigranten. Als huisartsen patiënten laten betalen of aangeven dat er geen plaats is, nemen zorgverzekeraars contact op met de betreffende huisarts.

Het digitale dossier Mijn HollandZorg is beschikbaar in de eigen taal van de arbeidsmigranten, zoals Pools en Roemeens. HollandZorg is met meerdere partijen in gesprek over de toegang tot (hybride) huisartsenzorg. Dat betekent digitaal waar het kan en fysiek als het moet. Zij hopen hierover in de loop van 2025 verdere afspraken te maken.

Ook lanceren zij nog dit jaar een digitale huisarts voor verzekerden van HollandZorg. Hiermee kunnen arbeidsmigranten in meerdere talen (en zonder DigiD) onder andere terecht voor digitale consulten en herhaalrecepten. Dit draagt bij aan het ontlasten van huisartsenpraktijken wanneer een fysiek consult niet noodzakelijk is. Daarnaast is HollandZorg aangesloten op Geldfit om arbeidsmigranten met schulden beter te helpen.

Zorg en Zekerheid voert meerdere gesprekken over de mogelijkheden om een (hybride) huisartsenpraktijk op te zetten. Dit betekent dat er zowel fysieke persoonlijke zorg op de praktijk is als persoonlijk digitale zorg op afstand. Een concreet initiatief dat hieruit is voortgekomen, is de oprichting van een zogenaamde 'nulpraktijk' in Hoofddorp. Vanwege het grote aantal inwoners in de gemeente Haarlemmermeer zonder vaste huisarts, is er in samenspraak met de gemeente een locatie beschikbaar gesteld die vanaf 1 november 2024 gaat dienen als huisartsenpraktijk. Daarbij is expliciet afgesproken dat de toegang tot huisartsenzorg voor arbeidsmigranten in de regio gewaarborgd moet worden.

In Mijdrecht en Amstelveen zijn er afspraken gemaakt met twee praktijken om zich open te stellen voor arbeidsmigranten door zorg aan te bieden tegen een passantentarif.



Verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise

Pharos, een landelijk expertisecentrum gefinancierd door het ministerie van VWS, zet zich in op het terugdringen van gezondheidsachterstanden. Dit doet de instelling onder andere door het verzamelen, verrijken en delen van kennis en expertise. Pharos richt zich ook op het verbeteren van de gezondheid en welzijn van arbeidsmigranten. In dat kader maakte het ministerie van VWS in 2024 afspraken met Pharos. Het landelijke expertisecentrum:

- blijft via congressen en netwerkbijeenkomsten het netwerk van relevante partijen stimuleren en kennis delen over hoe zorg en ondersteuning passend georganiseerd kunnen worden. Deze kennis wordt aangevuld door praktijkvoorbeelden en kennis uit koplopergemeenten en van zorgverleners, maatschappelijke organisaties en werkgevers. In het najaar van 2024 start Pharos met een landelijk overleg over de zorg en het welzijn van arbeidsmigranten;
- inventariseert met verschillende stakeholders wat er nodig is om de barrières tot zorg en ondersteuning bij mentale gezondheidsproblemen en verslaving te verminderen.
- blijft in samenwerking met brancheorganisaties, uitzendbureaus en werkgevers informeren over hoe zij de gezondheid en het welzijn van hun werknemers kunnen behouden en stimuleren;
- blijft specifiek aandacht vragen voor de kinderen van arbeidsmigranten. Dit gebeurt door voort te bouwen op het bestaande netwerk van gemeenten en partijen die werken aan een verbeteraanpak voor deze groeiende doelgroep. Maar ook door een lerend netwerk tussen gemeenten en praktijkorganisaties te faciliteren die zich inzetten voor het welzijn van de kinderen van arbeidsmigranten. De inzichten en werkwijzen die hieruit voortkomen worden met andere gemeenten en organisaties die hierin geïnteresseerd zijn gedeeld;
- brengt in kaart welke tijdelijke oplossingen kunnen worden ingezet om de toegang tot eerstelijns zorg voor nieuwkomers (waaronder arbeidsmigranten) op een niet-reguliere wijze te regelen.



5.2 Betere aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers

In 2022 is het Plan van Aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers²⁷ gelanceerd. Het plan, opgesteld door de ministeries van VWS, SZW en JenV, in samenwerking met de VNG en de G4 (de gemeenten Den Haag, Utrecht, Rotterdam en Amsterdam), heeft betrekking op kwetsbare dakloze EU-burgers. Het doel van dit plan is om hen perspectief te bieden, menselijk leed te verminderen, overlast op straat te beperken en, waar van toepassing, terugkeer naar land van herkomst te begeleiden. Het plan van aanpak is een aanvulling op de aanbevelingen van het Aanjaagteam.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

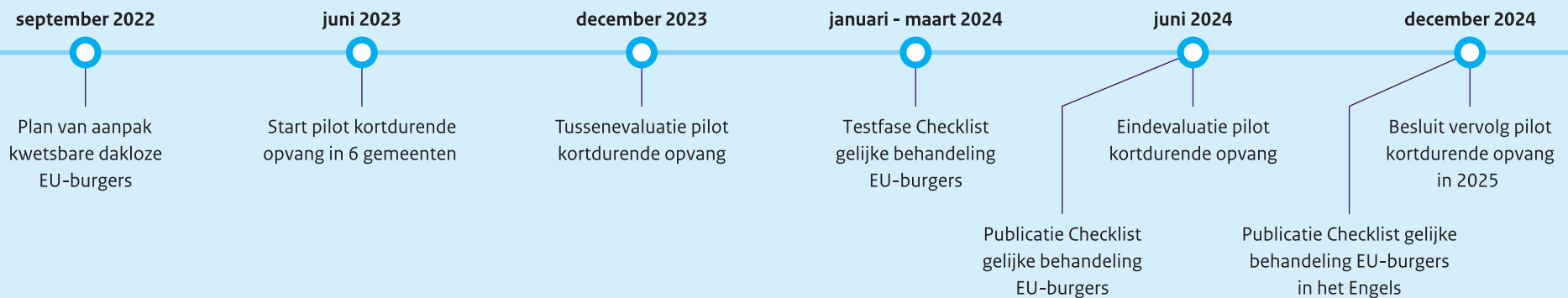
- **Pilot kortdurende opvang**
- **Checklist gelijke behandeling EU-burgers**

Het Plan van aanpak kwetsbare dakloze EU-burgers bestaat uit:



Preventieve maatregelen:

- Verbetering van informatievoorziening en registratie voor en na aankomst in Nederland.
- Verbetering van vroegsignalering zodat vroeg duidelijk wordt of iemand het risico loopt om dakloos te worden en zowel huis als werk te verliezen.
- Verbetering van de (rechts)bescherming van EU-burgers tegen uitbuiting in hun werk- en woonsituatie.



²⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/09/13/plan-van-aanpak-kwetsbare-dakloze-eu-burgers>



Dakloosheid oplossen: huisvesting, verzachten drop-out en terugkeer naar werk.

- Meer huisvesting (zie hoofdstuk 4.2 'Meer huisvesting realiseren')
- Stabilisatie na drop-out
- Terugkeer naar werk
- Hulp & vrijwillige terugkeer naar herkomstland
- Gedwongen terugkeer naar land van herkomst



Verbeteren van de rechtsbescherming:

- Checklist gelijke behandeling EU-burgers



Dit jaar zijn de belangrijkste ontwikkelingen ten aanzien van dit doel:

- Pilot kortdurende opvang
- Checklist gelijke behandeling EU-burgers

Pilot kortdurende opvang

De pilot kortdurende opvang biedt in zes gemeenten kortdurende opvang aan niet-rechthebbende EU-burgers en richt zich op begeleiding terug naar werk of naar het land van herkomst. De pilot is zowel kwantitatief als kwalitatief geëvalueerd. Het aantal dakloze mensen dat terug naar werk is gekeerd en wat de positieve effecten van dit type opvang zijn, is onderzocht.

52-68%



van de personen uit de pilot zijn teruggekeerd naar land van herkomst of begeleid terug naar werk

Checklist gelijke behandeling EU-burgers

De regelgeving rondom gelijke behandeling van EU-burgers is complex. Daarom ontwikkelden de ministeries van JenV, VWS en SZW de Checklist gelijke behandeling EU-burgers.²⁸ Hiermee kunnen gemeenten gemakkelijker bepalen of een individuele EU-burger recht heeft op gelijke behandeling. Gelijke behandeling betekent dat gemeenten op dezelfde manier als bij een Nederlandse burger moeten toetsen of een EU-burger recht heeft tot bepaalde sociale gemeentelijke en landelijke voorzieningen, zoals de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo). Rechthebbende dakloze EU-burgers die ook door de WMO-toets komen, kunnen recht hebben op hulp en ondersteuning bij dakloosheid, zoals maatschappelijke opvang.

Figuur 24 Dakloze EU-burger



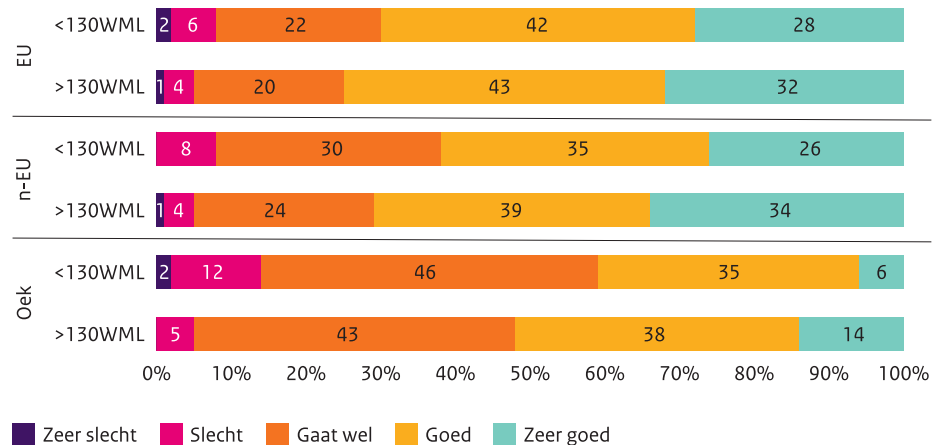
²⁸ <https://www.arbeidsmigratieingoedebanen.nl/thema-zorg--welzijn-maatregelen/checklist-gelijke-behandeling>



5.3 Uitkomsten meerjarenonderzoek

In figuur 25 is opgenomen hoe respondenten hebben geantwoord op de vraag hoe zij hun eigen gezondheid beoordelen. In figuur 26 staan meerdere gezondheidskenmerken van de respondenten naar herkomst.

Figuur 25 Beoordeling van de eigen gezondheid naar herkomstgroep en inkomen (%). Bron: Risbo



Figuur 26 Gezondheidskenmerken naar herkomstgroep (n & %). Bron: Risbo

		EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
		n	%	n	%	n	%
Ervaren gezondheid	(Zeer) goed	1.259	69,9	77	61,6	98	41,0
	Gaat wel	397	22,0	38	30,4	109	45,6
	(Zeer) Slecht	145	8,1	10	8,0	32	13,4
Zorgverzekering	Via de werkgever	1.181	64,9	54	43,5	65	28,1
	Zelf afgesloten	499	27,4	53	42,7	27	11,7
	Niet verzekerd	24	1,3	3	2,4	15	6,5
	Weet ik niet/wil niet zeggen	117	6,4	14	11,3	124	53,7
Nog verzekerd bij baanverlies	Ja	595	33,9	51	44,7	73	34,8
	Nee	611	34,8	25	21,9	45	21,4
	Weet ik niet	548	31,2	38	33,3	92	43,8
Ontvangt zorgtoeslag	Ja	391	33,2	25	32,1	54	34,0
	Nee	492	41,8	15	19,2	36	22,6
	Weet niet/wil niet zeggen	295	25,0	38	48,7	69	43,4
Vertrouwen in de Nederlandse gezondheidszorg	(Zeer) veel	498	29,8	34	28,8	66	30,0
	Neutraal	659	39,4	40	33,9	97	44,1
	(Zeer) weinig	514	30,8	44	37,3	57	25,9
Ik maak gebruik van gezondheidszorg in mijn land van herkomst wanneer ik kan	(Helemaal) mee eens	308	54,3	25	62,5	37	55,2
	Neutraal	153	27,0	5	12,5	11	16,4
	(Helemaal) mee oneens	106	18,7	10	25,0	19	28,4



Hoofdstuk 6

Handhaving en toezicht

Op het gebied van werk, registratie en huisvesting worden belangrijke stappen gezet om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren. Een cruciaal onderdeel bestaat uit handhaving en toezicht om naleving van regelgeving te bevorderen en misstanden tegen te gaan.

Er worden verschillende maatregelen getroffen om tot een geïntegreerd toezicht te komen met een goede samenwerking tussen de verschillende toezichtpartijen en voldoende capaciteit om te kunnen handhaven. Deze maatregelen vallen onder het doel:

- 6.1 Samenhang en samenwerking in toezicht met voldoende capaciteit
- 6.2 Aanpak arbeidsuitbuitingen en ernstige benadeling



6.1 Samenhang en samenwerking in toezicht met voldoende capaciteit

Er is een groot aantal toezichthouders en handhavingsinstanties betrokken bij de handhaving en het toezicht om misstanden bij arbeidsmigranten te bestrijden. De Arbeidsinspectie ziet erop toe dat burgers en bedrijven zich houden aan de arbeidswetten. Daarnaast zijn gemeenten verantwoordelijk voor de handhaving en het toezicht op huisvesting en registratie. Verder houden de Belastingdienst, het UWV en de Sociale Verzekeringsbank (SVB) toezicht op belastingen en premies. Het is belangrijk dat deze overheidspartijen goed samenwerken. Daarom maakten zij afspraken over het aanpakken van misstanden en het beschermen van arbeidsmigranten. Daarnaast is het van belang dat publieke en private toezichthouders goed samenwerken en dat de samenwerking met buitenlandse toezichthouders wordt verstevigd om beter samen te kunnen werken over de landsgrenzen heen.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Meer capaciteit creëren bij Arbeidsinspectie voor het toezicht op de toelatingsplicht van uitzendbureaus** (aanbeveling 6.1.C)
- **Handhaving door gemeenten faciliteren** (aanbeveling 4.1.C)
- **Meer onaangekondigde inspecties huisvesting** (aanbeveling 6.1.E)
- **Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden stimuleren** (aanbeveling 6.1.A)
- **Samenwerking over de landsgrenzen heen verbeteren** (aanbeveling 6.1.D)
- **Gegevensuitwisseling verbeteren** (aanbeveling 6.1.B)

Meer capaciteit creëren bij de Arbeidsinspectie voor het toezicht op de toelatingsplicht van uitzendbureaus

De Arbeidsinspectie heeft het uitwerken en voorbereiden van het toezicht op het aangekondigde toelatingsstelsel opgepakt. Het kabinet heeft voor het opschalen van de toezichtcapaciteit vanaf 2024 structureel € 10,5 miljoen per jaar begroot. Dit betekent dat de Arbeidsinspectie 90 fte extra beschikbaar heeft voor het publieke toezicht op uitzendbureaus en de toelatingsplicht. Twee derde daarvan is bestemd voor inspectiecapaciteit en een derde voor de ondersteuning daarvan. Denk aan onderzoekers of juristen. In 2024 volgden inspecteurs uit de algemene inspecteursopleiding een verdiepende opleiding voor toezicht op uitzendbureaus. In oktober 2024 heeft de minister van SZW aangekondigd de capaciteit van de Arbeidsinspectie nogmaals uit te breiden met 45 fte. Hiermee kan de Arbeidsinspectie haar handhavingcapaciteit gericht op de uitzendsector uitbreiden. Voor deze aanvullende uitbreiding zal goed bekeken worden hoe deze extra inzet van de Arbeidsinspectie zo efficiënt mogelijk aansluit bij de intrede van het toelatingsstelsel. Deze extra capaciteit zal de komende periode na werving en opleiding stapsgewijs ingezet worden. Tot de inwerkingtreding van de toelatingsplicht worden zij ingezet voor het intensiveren van het toezicht op uitzendbureaus. Dit is aanvullend op de huidige aanpak van toezicht op uitzendbureaus.



90 + 45 fte
extra beschikbaar

Handhaving door gemeenten faciliteren

Om gemeenten te faciliteren bij het handhaven van de Wet goed verhuurderschap kregen ze van het Rijk eenmalig € 9,1 miljoen in 2023 en vanaf 2024 structureel € 12,4 miljoen per jaar. Daarnaast heeft de VNG in samenwerking met het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV), gemeenten en verschillende ketenpartners een barrièremodel²⁹ gemaakt voor gemeenten. Het barrièremodel volgt de route van kwetsbare arbeidsmigranten die naar Nederland komen om te werken. Het model toont de barrières die gemeenten kunnen opwerpen om hen te beschermen tegen benadeling en uitbuiting en bevat voorbeelden uit de gemeentelijke praktijk. Het doel is kwetsbare arbeidsmigranten beter te beschermen tegen onwenselijke situaties, frequente regelovertreders en malafide partijen.

De VNG werkt aan een handreiking voor gemeenten waarmee zij inzicht krijgen in hun rol en hoe zij toezicht en handhaving rondom deze doelgroep kunnen organiseren en met welke instanties (zoals NLA, SVB en UWV) zij kunnen samenwerken.

Meer onaangekondigde inspecties huisvesting

Onaangekondigde inspecties zijn belangrijk, omdat die meer informatie geven over de situatie dan aangekondigde inspecties. Dit geldt ook voor administratieve controles. Daarom adviseert het Aanjaagteam om vaker onaangekondigde inspecties te doen. Dat geldt voor gemeenten, de SNF, het AKF en de Stichting Normering Arbeid (SNA).

²⁹ <https://vng.nl/kennisbank-naleving/bescherming-kwetsbare-arbeidsmigranten-een-barrièremodel>



Gemeenten voeren huisvestingscontroles vooral onaangekondigd uit op basis van signalen uit de BRP, zoals adresfraude. Controles gericht op bijvoorbeeld de brandveiligheid kondigen ze om praktische redenen meestal wel aan.



Het private keurmerk AKF controleert elk jaar alle de door haar gecertificeerde huisvestingslocaties. 10% daarvan wordt onaangekondigd bezocht om te beoordelen of de situatie niet gewijzigd is na certificering.



Het private keurmerk SNF controleert nieuwe locaties binnen zes weken en daarna alle locaties periodiek. Ze voert de reguliere controles aangekondigd uit, omdat het om huisvestingslocaties gaat en de privacy van de bewoners anders in het geding is. Locaties waar een spoedinspectie plaatsvindt, worden niet of zo kort mogelijk van tevoren ingelicht. In het registratiereglement is de mogelijkheid toegevoegd dat de SNF op uitnodiging deelneemt aan inspecties van het bevoegd gezag of op uitnodiging van de bewoners een spoedinspectie uitvoert. Deze inspecties hoeven niet aangekondigd te worden.

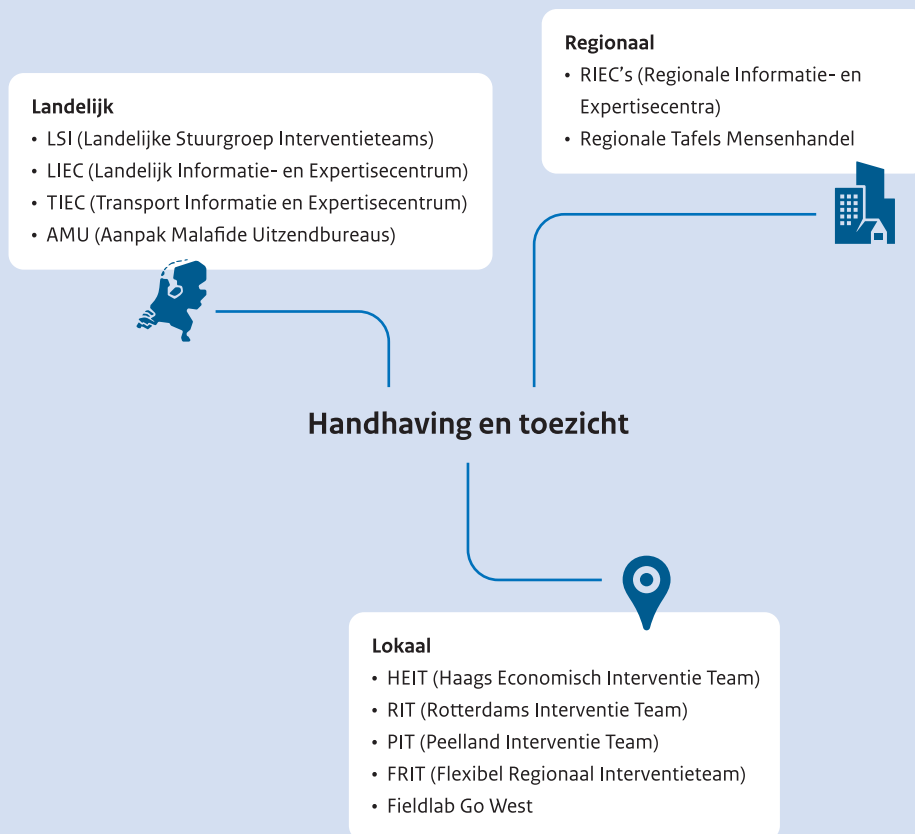


Het private keurmerk van de SNA, dat fraude en illegaliteit in de uitzendbranche moet voorkomen, kondigt haar inspecties altijd vooraf aan. Dit doet ze omdat de administratie getoond moet kunnen worden. Wel is het zo dat de SNA bij een inspectie een steekproef neemt van een aantal dossiers dat ze controleert. Het bedrijf weet vooraf niet welke dossiers de SNA opvraagt voor controle.



Landelijke en lokale samenwerkingsverbanden stimuleren

Er zijn meerdere landelijke en lokale samenwerkingsverbanden die zich richten op de handhaving van en het toezicht op regelgeving rondom arbeidsmigranten. Deze samenwerkingsverbanden zijn belangrijk om tot een geïntegreerde aanpak te komen.



Samenwerking over de landsgrenzen heen verbeteren

Bij het verbeteren van samenwerking over de landsgrenzen heen spelen het multidisciplinair team en de European Labour Authority (ELA) een belangrijke rol.

Oprichting multidisciplinair team

Per 1 januari 2024 is binnen het interventieteam Aanpak Misstanden Uitzendbureaus (AMU) het multidisciplinaire team met extra personele capaciteit gestart als uitwerking van deze aanbeveling. De SVB, Belastingdienst, het UWV en de Arbeidsinspectie zullen gezamenlijke inspecties uitvoeren op het terrein van werk en het gebruik van socialezekerheidswetgeving. De verwachting is dat het aantal teamleden toeneemt (stapsgewijs naar 48) en het aantal inspecties zal toenemen in 2025. Dit jaar zijn er reeds 3 CJI's (Concerted and Joint Inspections) gestart. Het samenwerkingsverband maakt gebruik van de ELA voor kennis, opleidingen en het uitvoeren van gezamenlijke inspecties met zusterorganisaties.

European Labour Authority (ELA)

De ELA faciliteert gezamenlijke en gecoördineerde inspecties van een of meerdere EU-lidstaten. Daarnaast ondersteunt de ELA de samenwerking en uitwisseling van informatie tussen de arbeidsinspecties en andere toezichthouders in de verschillende lidstaten. Met deze kerntaken bevorderen de ELA en de lidstaten eerlijk, gezond en veilig werk, rechtmatige arbeid en een gelijk speelveld in Europa. De ELA biedt ook een netwerk van kennis en contacten, en stimuleert samenwerking tussen toezichthouders van verschillende landen met nationale verbindingsofficieren als schakelpunten in dit netwerk.

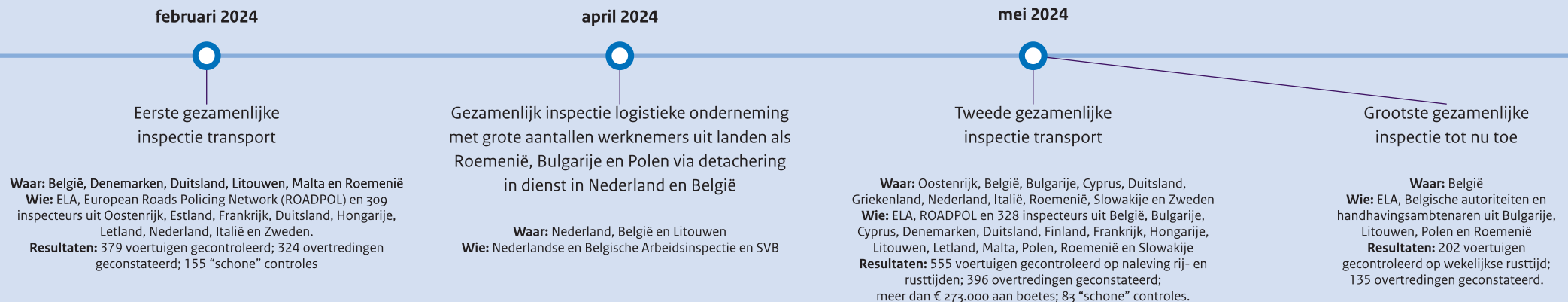


Gegevensuitwisseling verbeteren

Het advies van het Aanjaagteam is om een wettelijke basis te creëren voor gegevensuitwisseling tussen toezichthouders. Dat geldt zowel voor het uitwisselen van gegevens tussen publieke toezichthouders onderling als tussen publieke en private toezichthouders. Uit verkenningen³⁰ blijkt dat deze uitwisselingen hun basis hebben in de bestaande wet- en regelgeving. Daarnaast zijn met convenanten multilaterale en bilaterale samenwerkingsverbanden nader vormgegeven. Er zijn al voldoende juridische grondslagen om onderling gegevens uit te wisselen. Bijvoorbeeld de gegevensuitwisseling in LSI-verband (Landelijke Stuurgroep Interventieteam) en op basis van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG).

Op grond van artikel 64 van de Wet structuur uitvoeringsorganisaties werk en inkomen (SUWI) mogen de LSI-partners samenwerken en gegevens uitwisselen om belasting- en premiefraude, het niet naleven van de arbeidswetten en onrechtmatig gebruik van overheidsmiddelen en overheidsvoorzieningen op het terrein van sociale zekerheid en inkomensafhankelijke regelingen te bestrijden en voorkomen. Met de komst van de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) (zie: hoofdstuk 2 'Werk') wordt de wettelijke basis voor gegevensuitwisseling tussen publieke toezichthouders, private inspectie-instellingen en andere instanties ook in de lagere regelgeving van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) verder ingericht.

Figuur 27 Tijdlijn European Labour Authority (ELA)



³⁰ Er is een onafhankelijk bureau ingeschakeld (Verdonck, Klooster & Associates) om een plan op te stellen om gegevensuitwisseling tussen toezichthouders te versterken. Het rapport heet: 'Geen tweede prioriteit'.



6.2 Aanpak arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling

Het Aanjaagteam heeft naar voren gebracht hoe arbeidsmigranten vaak het slachtoffer worden van arbeidsmisstanden en heeft maatregelen voorgesteld om de situatie te verbeteren. In aanvulling op de aanbevelingen van het Aanjaagteam is het echter belangrijk dat bij de ernstigste misstanden het strafrecht, als sluitstuk van het bestuursrecht, voldoende handvatten biedt om daartegen gericht en krachtig te kunnen optreden.

Het huidige strafrechtelijke normenkader is hiertoe op dit moment ontoereikend gebleken. Gelet hierop is er op 25 april 2024 een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer om de strafbepaling van mensenhandel te moderniseren en verruimen. Hiermee wordt beoogd om arbeidsuitbuiting effectiever aanpakken.

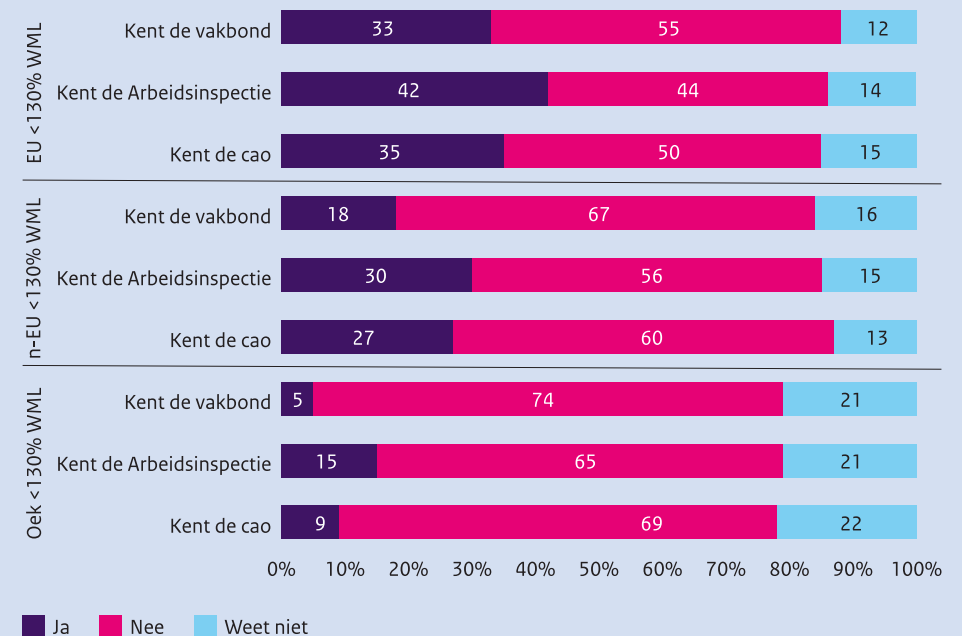
Ernstige benadeling wordt als zelfstandig delict strafbaar gesteld. Op grond hiervan kan straks ook strafrechtelijk worden opgetreden tegen ernstige misstanden in de arbeidssfeer, waarvan kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt het slachtoffer zijn, die net geen arbeidsuitbuiting opleveren. Ook wordt de strafrechtelijke aansprakelijkheid voor het financieel profiteren van mensenhandel, arbeidsuitbuiting en ernstige benadeling verruimd. Dit biedt meer mogelijkheden om op te treden tegen profiteurs en facilitators van mensenhandel.

Er wordt gestreefd de wet medio 2025 in werking te laten treden.

6.3 Uitkomsten meerjarenonderzoek

In figuur 28 is opgenomen of respondenten bekend waren met de vakbond, arbeidsinspectie of cao.

Figuur 28 Kent de vakbond/Arbeidsinspectie/cao naar herkomstgroep (< 130% WML, %). Bron: Risbo





Hoofdstuk 7

Informatie en dienstverlening

Het is van belang dat arbeidsmigranten wegwijs worden gemaakt in de Nederlandse samenleving en zelfredzaam zijn. Het eenvoudig kunnen vinden van de juiste informatie over wonen, werken en zorg in Nederland draagt hieraan bij. Ook de toegang tot de dienstverlening van de overheid moet goed geregeld zijn. Daarnaast is het belangrijk dat er wordt gekeken naar de mogelijkheden voor arbeidsmigranten om beter te integreren in de Nederlandse samenleving. Het leren van de Nederlandse taal speelt hierbij een belangrijke rol.

Er worden verschillende maatregelen genomen om de informatie en dienstverlening voor arbeidsmigranten te verbeteren. Deze maatregelen vallen onder twee doelen:

7.1 Betere toegang tot informatie, dienstverlening en recht

7.2 Verruimen mogelijkheden tot integratie

7.1 Betere toegang tot informatie, dienstverlening en recht

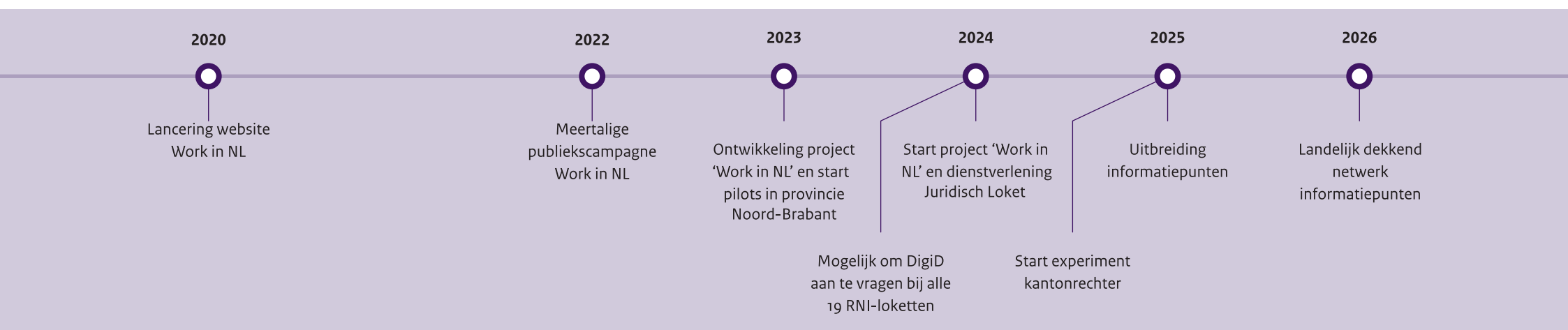
Voor arbeidsmigranten is toegang tot overheidsinformatie niet vanzelfsprekend. Taal- en cultuurverschillen zorgen ervoor dat zij een drempel ervaren om hulp en ondersteuning te vragen aan de overheid. Daarnaast is de wet- en regelgeving vaak complex en zijn aanvraagprocedures ingewikkeld. Verschillende maatregelen moeten ervoor zorgen dat arbeidsmigranten betere toegang hebben tot informatievoorziening, dienstverlening van de overheid en het recht.

De maatregelen die onder dit doel vallen, zijn:

- **Betere ondersteuning voor arbeidsmigranten**
- **Toegang tot DigiD** (aanbeveling 3.2.B)
- **Verbetering toegang tot recht** (aanbeveling 7.2.D)

Betere ondersteuning voor arbeidsmigranten

Het is belangrijk om informatievoorziening, hulp en dienstverlening dicht bij de arbeidsmigrant te organiseren. Daarom is het ministerie van SZW begin 2024 gestart met het project Work in NL. De kern van het project bestaat uit het coördineren van goede ondersteuning voor arbeidsmigranten in alle 35 arbeidsmarktregio's. Onderdeel van het project zijn onder andere het opzetten van fysieke en mobiele informatiepunten, digitale informatievoorziening en specialistische hulp. Het ministerie van SZW verbindt alle betrokken partijen en organiseert in iedere regio een goede structuur om arbeidsmigranten beter te ondersteunen.³¹



³¹ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/06/18/kamerbrief-betere-ondersteuning-voor-de-eu-arbeidsmigrant>

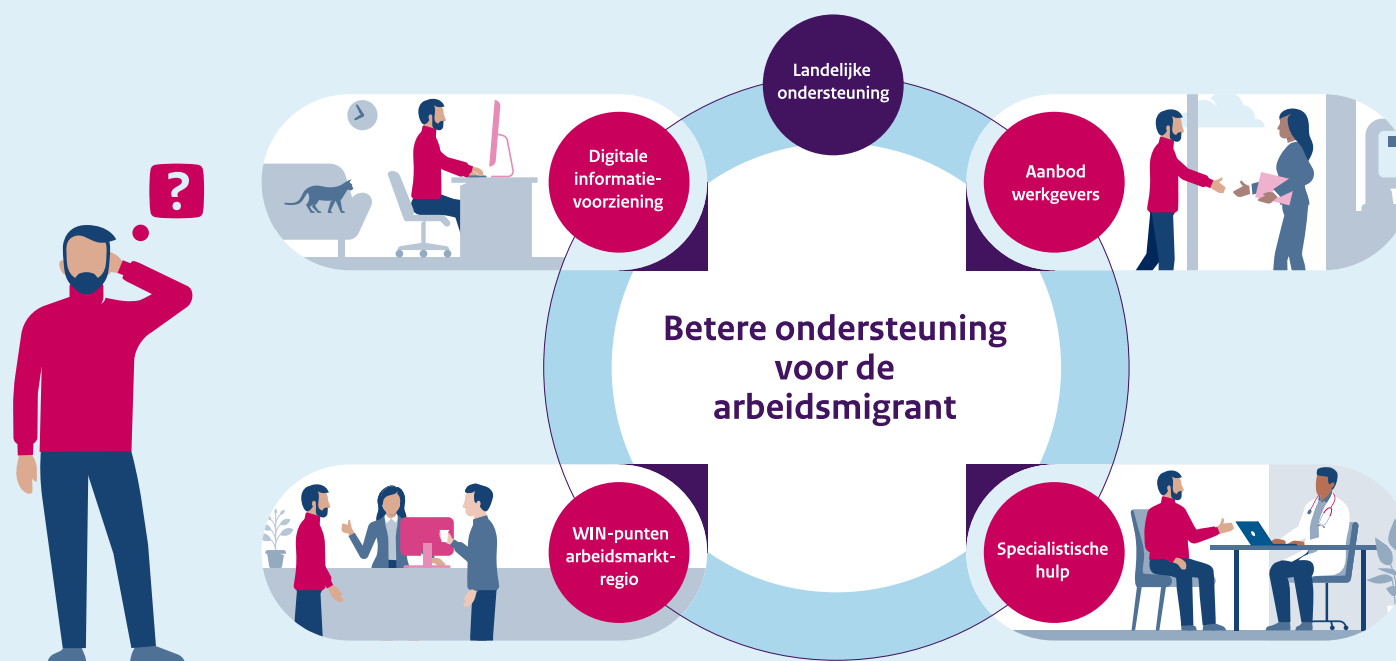
Figuur 29 Infographic Work in NL



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Project Work in NL (WIN)

Landelijk dekkende informatievoorziening, hulp en dienstverlening aan (EU)-arbeidsmigranten



Bij vragen of interesse om in je arbeidsmarktregio een informatiepunt op te starten, kan je terecht bij WIN@minszw.nl

Wat wij landelijk gaan regelen

- Coördinatie informatiepunten en partijen;
- Digitale middelen voor informatievoorziening;
- Communicatiemateriaal en campagnes;
- Trainingen voor medewerkers informatiepunten;
- Financiering;
- Aanpak informatievoorziening in landen van herkomst;
- Monitoring en coördinatie samenwerking.

Wat moet de arbeidsmarktregio doen?

Inrichten dienstverlening voor arbeidsmigranten.
Hierbij moeten regionaal keuzes gemaakt worden in:
Inrichting van info, hulp en dienstverlening;
Een fysiek- en/of mobiel punt;
Welke partijen voor welke dienstverlening;
Verdeling financiën over een regio.

Specialistische hulp

Bij complexere vraagstukken of problematiek komt meer specialistische hulp in beeld. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld:

- Juridisch Loket, Barka, Zorg, Vakbonden;
- Gem huisvesting, Arbeidsinspectie, politie;
- UWV, SVB, BD, RVIG;
- Doelgroeporganisaties (bijv. Polka, Rompro).

Wat verwachten we van de werkgevers?

Het gezamenlijk aanbieden van extra activiteiten en ontwikkelmogelijkheden voor (bij hen werkzame) arbeidsmigranten in de regio. Denk hierbij aan het opzetten van:

- Introductiecurssussen;
- Taalcurssussen;
- Banenmarkten.

Figuur 30 Landkaart huidige informatiepunten

Utrecht/Midden-Utrecht

“In Utrecht breiden we de activiteiten van het bestaande Utrecht International Center uit met spreekuren voor arbeidsmigranten. Ook brengen we de locaties waar arbeidsmigranten wonen en werken beter in zicht om de dienstverlening daarop te kunnen aanbieden.”

Den Haag/Haaglanden

“Den Haag is de eerste stad die is gaan werken met een mobiel informatiepunt in de wijken waar de arbeidsmigranten wonen. Daarmee wordt informatie en hulp dichtbij de arbeidsmigrant gebracht. Er zijn hier al meer dan 20.000 vragen beantwoord!”

Rotterdam/Rijnmond

“In Rotterdam werken we vanuit 2 informatiepunten voor EU-arbeidsmigranten en rijden we met een wijkbus door de wijken waar veel arbeidsmigranten aanwezig zijn. Met EU-voorlichters en medewerkers van het informatiepunt begeleiden we mensen door naar andere gemeentelijke dienstverlening, zoals het huurteam of het wijkteam.”

West-Brabant/Breda

“Het BMIP West Brabant biedt laagdrempelige ondersteuning dankzij een team dat de verbinding weet te maken met arbeidsmigranten en met de samenwerkingspartners in de regio.”

Midden-Brabant/Tilburg-Waalwijk

“Midden-Brabant is een regio waar veel arbeidsmigranten wonen, werken en leven. De toegevoegde waarde die we als WIN-punt bieden om arbeidsmigranten nog meer mee te laten doen in onze gemeenten is niet alleen op persoonlijk niveau succesvol, ook de samenwerking met regiogemeenten is hechter en steviger geworden op dit thema.”

Noordoost-Brabant/Meijerijstad

“Voor de regio Noordoost-Brabant is de inzet van het mobiele team (bezoek aan huisvesting- en werklocaties) essentieel om de arbeidsmigranten te bereiken in de verschillende sectoren.”

Helmond/de Peel

“Het WIN-punt in Helmond en de Peel heeft als enig WIN-punt een vertrekpunt vanuit welzijn. Het punt steekt daarom veel energie in community building en empowerment.”

Noord-Limburg

“Informatie in eigen taal is cruciaal; Noord-Limburg heeft Pools en Roemeens sprekende medewerkers die, samen met de informatie-app voor internationale werknemers in 15 talen, voor een persoonlijk en digitaal informatieaanbod zorgen.”

Eindhoven/Zuidoost-Brabant

“Via Eindhoven airport komen veel EU-arbeidsmigranten aan in Nederland, bijvoorbeeld vanuit Iasi in Roemenië. Daarom heeft onze consultant met de Roemeense nationaliteit in Iasi meer dan 700 flyers verspreid en gesprekken gevoerd met arbeidsmigranten die op het punt stonden af te reizen naar Nederland.”

Monique Ondersteijn, projectleider Brabants
Migratie en Informatie Punt (BMIP):

“We moeten het vertrouwen van
de arbeidsmigranten zien te winnen.”

Scan de QR-code om het praktijkverhaal te lezen.



Toegang tot DigiD

Sinds 2020 kunnen niet-ingezetenen met een EER-nationaliteit een DigiD aanvragen. Om de drempel hiervoor te verlagen, kunnen arbeidsmigranten sinds 2022 tijdens hun bezoek aan vijf van de negentien RNI-loketten in Nederland zowel de inschrijving in de BRP als een DigiD aanvragen. Sindsdien wordt er gewerkt aan het verbeteren van de informatievoorziening rondom het aanvraagproces. Er wordt op dit moment verkend wat de mogelijkheden zijn wat betreft het verstrekken van DigiD's bij de overige RNI-loketten.

Verbetering toegang tot recht

Arbeidsmigranten hebben vaak beperkte toegang tot het recht. Dit komt onder meer doordat zij nieuw zijn in Nederland en de taal niet spreken, onbekend zijn met procedures, onvoldoende hulp en ondersteuning krijgen en belemmeringen in het rechtssysteem ervaren. Wanneer zij in moeilijke situaties zitten, weten zij vaak nog onvoldoende waar zij recht op hebben en hoe zij die rechten kunnen opeisen.

Het Aanjaagteam adviseerde een laagdrempelige vorm van geschilbeslechting om de toegang tot het recht voor arbeidsmigranten te verbeteren. Maar de problematiek is breder dan alleen geschilbeslechting. Daarom is verkend wat nog meer nodig is om toegang tot het recht te verbeteren voor kwetsbare werknemers, waaronder arbeidsmigranten. Samen met partners van binnen en buiten het Rijk wordt gewerkt aan: het verbeteren van informatievoorziening via het project Work in NL, advies en ondersteuning aan rechtszoekenden en laagdrempelige geschilbeslechting via de kantonrechter.³²

Advies en ondersteuning aan rechtszoekenden

Bij advies en ondersteuning aan rechtzoekenden spelen vakbonden en andere rechtshulpverleners, zoals het Juridisch Loket en sociaal raadslieden, een belangrijke rol. Vakbonden kunnen hulp en advies verlenen en optreden in collectieve acties als er sprake is van meerdere conflicten bij dezelfde werkgever. Door de samenwerking tussen de ministeries van SZW, JenV en het Juridisch Loket kunnen arbeidsmigranten gericht advies en ondersteuning krijgen. Afgelopen mei is startte het Juridisch loket, via een gefaseerde uitbreiding, al met deze meertalige, op arbeidsmigranten gerichte dienstverlening in Noord- en Zuid-Holland, Noord-Brabant en Limburg.

³² <https://www.arbeidsmigratieingodebanen.nl/thema-informatie--dienstverlening-maatregelen/verbetering-toegang-tot-het-recht-voor-kwetsbare-werknemers>

Laagdrempelige geschilbeslechting via de kantonrechter

De minister voor Rechtsbescherming heeft regelgeving opgesteld³³ voor een experiment. Binnen dit experiment kunnen werknemers met een vordering vanuit een arbeidsovereenkomst een vereenvoudigde en snellere procedure starten bij de kantonrechter. Het experiment staat ook open voor geldvorderingen van een natuurlijk persoon tot een maximum van € 5.000 vanuit zijn eigen naam of vanuit die van zijn beroep of bedrijf handelt.

Het experiment duurt 3 jaar en start begin 2025. Deze procedure start bij de deelnemende rechtbanken in Den Haag, Overijssel, Rotterdam en Zeeland-West-Brabant. Het experiment wordt tussentijds en na afloop geëvalueerd. Zo wordt beoordeeld of deze laagdrempelige procedure ook bij andere rechtbanken kan worden ingevoerd.

Noor Zwinkels, communicatieadviseur Juridisch Loket:

“Alle individuele gevallen geven
gezamenlijk inzicht in de situatie van
arbeidsmigranten in Nederland.”

Scan de QR-code om het filmpje te bekijken.



³³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/10/20/kamerbrief-voortgang-verbeteren-toegang-tot-het-recht-arbeidscommissie>

7.2 Verruimen mogelijkheden tot integratie

Als arbeidsmigranten besluiten om voor langere tijd in Nederland te blijven, dan is beheersing van de Nederlandse taal belangrijk voor een goede integratie in de Nederlandse samenleving. EU-arbeidsmigranten zijn niet inburgeringsplichtig, maar zowel de overheid als werkgevers kunnen integratie wel stimuleren.

De maatregel die onder dit doel valt, is:

- **Toegang tot taal- en integratietrajecten** (aanbeveling 7.1.B)

Toegang tot taal- en integratietrajecten

Arbeidsmigranten kunnen via verschillende wegen de Nederlandse taal leren. Het ministerie van SZW zet met name in op het verbeteren van het taalaanbod bij de werkgever en in de gemeente waar de arbeidsmigrant woont.

Figuur 31 Taal- en integratietrajecten



Gemeenten

Huidige situatie

Arbeidsmigranten kunnen al gebruik maken van het taalaanbod dat gemeenten aanbieden aan mensen uit hun gemeenten. Nu stelt het Rijk hiervoor jaarlijks € 90 miljoen beschikbaar aan gemeenten via de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (**WEB**).

EU-arbeidsmigranten kunnen onder bepaalde voorwaarden een lening van maximaal € 10.000 aanvragen bij **DUO** om vrijwillig een inburgeringscursus te volgen. Per jaar zijn er circa 100 tot 150 niet-inburgeringsplichtigen die lenen bij DUO (dit zijn niet alleen maar arbeidsmigranten). Zij lenen in de drie jaar dat ze mogen lenen gemiddeld € 2.500.

Extra in 2024 en 2025

Het kabinet stelt in 2024 € 2 miljoen en in 2025 € 10 miljoen extra beschikbaar via de **WEB** om extra taallessen voor arbeidsmigranten en Oekraïense ontheemden te faciliteren.



Werkgever

Er zijn verschillende mogelijkheden voor werkgevers om taalactiviteiten voor arbeidsmigranten te bekostigen. Denk hierbij aan de **subsidieregelingen** SLIM en ESF+. Ook bieden O&O-fondsen in de verschillende sectoren hiervoor soms mogelijkheden, zoals het O&O-fonds in de uitzendsector, stichting Doorzaam.

Extra in 2024 en 2025

Binnen het project **Work in NL** ontwikkelt het ministerie van SZW een werkgeversaanpak. De verbetering van de taalvaardigheid van arbeidsmigranten is hier onderdeel van. In verschillende regio's zet het ministerie met sociale partners een opleidingsaanbod op en enthousiasmeert ze werkgevers om hierbij aan te sluiten.

Binnen het Rijk en met partijen uit het veld zoeken we meer samenwerking om de aanpak van de taalvaardigheid van niet-inburgeringsplichtige migranten te verbeteren. In dit kader zijn er in september en oktober 2024 brede werksessies georganiseerd om te komen tot een gedragen plan. Op dit moment wordt dit plan verder uitgewerkt.

7.3 Uitkomsten meerjarenonderzoek (informatievoorziening en taal)

In figuren 32 en 33 is opgenomen hoe respondenten hebben geantwoord op de vraag op welke manier zij zoeken naar informatie voorafgaand aan en tijdens het verblijf in Nederland. In figuur 34 staan de uitkomsten van vragen over de behoefte van het leren van de Nederlandse taal en de ervaren drempels daarbij.

Figuur 33 Manier van informatie zoeken tijdens verblijf in Nederland (herkomstgroep, <130% WML, n & %). Meerdere antwoorden mogelijk.

	EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
	n	%	n	%	n	%
Geen informatie gezocht	274	14,9	13	10,2	24	9,8
Via internet	1190	64,8	84	65,6	168	68,9
Via een overheidswebsite	340	18,5	29	22,7	50	20,5
Via sociale media	442	24,1	30	23,4	93	38,1
Via vrienden, kennissen of familie	661	36,0	39	30,5	109	44,7
Via mijn werkgever	164	8,9	7	5,5	14	5,7
Via workinnl.nl	39	2,1	3	2,3	7	2,9
Anders	26	1,4	3	2,3	3	1,2

Figuur 34 Behoeftte om taal te leren en ervaren drempels naar herkomstgroep (<130% WML, n & %). Let op: ervaren drempels alleen ingevuld door mensen die beter de taal willen leren.

		EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
		n	%	n	%	n	%
Zou beter NL willen leren	Ja	1208	67,9	102	84,3	193	81,8
	Nee	344	19,3	11	9,1	14	5,9
	Weet niet	226	12,7	8	6,6	29	12,3
	Geen	86	7,1	12	11,8	13	6,7
Ervaren drempels	Geen tijd	180	14,9	8	7,8	21	6,7
	Geen energie	171	14,2	9	8,8	19	10,9
	Weet niet waar	121	10,0	11	10,8	16	9,8
	Te duur	96	7,9	14	13,7	9	8,3
	Te moeilijk	140	11,6	13	12,7	26	4,7
	Anders	33	2,7	6	5,9	2	13,5

Figuur 32 Manier van informatie zoeken voorafgaand aan komst naar Nederland (herkomstgroep, <130% WML, n & %). Meerdere antwoorden mogelijk.

	EU <130%		n-EU <130%		Oek <130%	
	n	%	n	%	n	%
Geen informatie gezocht	480	26,1	24	18,8	64	26,2
Via internet	850	46,3	56	43,8	94	38,5
Via een overheidswebsite	111	6,0	7	5,5	11	4,5
Via sociale media	301	16,4	19	14,8	54	22,1
Via vrienden, kennissen of familie	674	36,7	36	28,1	99	40,6
Via mijn werkgever	99	5,4	5	3,9	14	5,7
Via workinnl.nl	19	1,0	2	1,6	1	0,4
Anders	30	1,6	2	1,6	5	2,0

Dit rapport is een uitgave van
**Ministerie voor Sociale Zaken en
Werkgelegenheid**

november 2024